

Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Specifika trhu práce

Specifics of the labour market

DP-EF-KPE-2010-71

OLGA PRAŽÁKOVÁ

Vedoucí práce: prof. Ing. Ivan Jáč, CSc. – KPE

Konzultant: Ing. Lubomír Kiš – Internet správce, ÚP Mladá Boleslav

Počet stran: 79

Počet příloh: 2

3. května 2010

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 3. 5. 2010

Anotace

V úvodní části byla popsána role trhu práce a specifika trhu práce: nezaměstnanost – její druhy, důsledky, měření a výpočet nezaměstnanosti a státní politika zaměstnanosti, a to význam a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti i pasivní politiky zaměstnanosti – podpory v nezaměstnanosti. V této práci byly provedeny dvě analýzy trhu práce za posledních devět let (2000 – 2008) – stav a vývoj zaměstnanosti, nezaměstnanosti – výpočet míry nezaměstnanosti, toky nezaměstnanosti, struktura uchazečů o zaměstnání a dále politika zaměstnanosti – využití jednotlivých nástrojů APZ. V jedné části jde o analýzu v rámci celé České republiky a v druhé části v rámci regionu Mladá Boleslav – podrobná analýza jednotlivých mikroregionů Mladoboleslavska. V závěrečné části bylo provedeno porovnání výsledků obou analýz a navrženy nástroje, které povedou ke snížení nezaměstnanosti.

Klíčová slova

Trh práce, úřad práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, uchazeči o zaměstnání, osoby se zdravotním postižením, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, pasivní politika zaměstnanosti.

Annotation

The first part describes the role of the labour market and the specifics of the labour market: unemployment - its types, consequences, measurement and calculation of unemployment and the state employment policy, namely the importance and instruments of the active employment policy and passive employment policy – unemployment benefit. In this work were performed two analysis of labour-market for the past nine years (2000 - 2008) – condition and development of employment, unemployment - the calculation of the rate of unemployment, unemployment flows, the structure of job applicants and employment policy - the usage of particular instrument of active employment policy. In the first part is analysed the whole Czech Republic, in the second part is analysed region of Mlada Boleslav - detailed analysis of individual micro-regions of Mladá Boleslav. The results of both analysis were compared in the final section and were proposed tools that would reduce unemployed.

Key words

Labour market, employment office, employment, unemployment, rate of unemployment, job applicants, people with disabilities, active employment policy, retraining, passive employment policy.

Obsah

ÚVOD	12
1 SPECIFIKA TRHU PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST	14
1.1 ROLE TRHU PRÁCE A JEHO SPECIFIKA	14
1.2 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI.....	15
1.2.1 Vymezení nezaměstnanosti	15
1.2.2 Lidské faktory - rizikové skupiny.....	16
1.2.3 Druhy nezaměstnanosti	17
1.2.4 Důsledky nezaměstnanosti	19
1.3 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	20
1.3.1 Míra nezaměstnanosti	20
1.3.2 Délka a frekvence nezaměstnanosti.....	22
1.4 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	22
1.5 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	23
1.5.1 Vymezení politiky zaměstnanosti.....	23
1.5.2 Vývoj politiky zaměstnanosti	23
1.5.3 Aktivní politika zaměstnanosti	24
1.5.4 Pasivní politika zaměstnanosti.....	26
1.5.5 Financování politiky zaměstnanosti	26
2 ANALÝZA TRHU PRÁCE V ČR V LETECH 2000 – 2008	27
2.1 ZAMĚSTNANOST	27
2.1.1 Stav a vývoj zaměstnanosti	27
2.1.2 Sektorová a odvětvová struktura zaměstnanosti.....	30
2.2 NEZAMĚSTNANOST.....	32
2.2.1 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2000 – 2008	32

2. 2. 2 Toky nezaměstnanosti	34
2. 2. 3 Struktura uchazečů o zaměstnání	35
2. 2. 4 Regionální nezaměstnanost	40
2. 3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	44
2. 3. 1 Stav a vývoj PZ	44
2. 3. 2 Společensky účelná pracovní místa	45
2. 3. 3 Veřejně prospěšné práce	46
2. 3. 4 Rekvalifikace a poradenství	46
2. 3. 5 Podpora vytváření PM pro osoby se zdravotním postižením	46
2. 3. 6 Odborná praxe absolventů škol a získávání kvalifikace mladistvých	48
2. 3. 7 Investiční pobídky	48
3 ANALÝZA VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI V REGIONU MB	49
3. 1 CELKOVÁ CHARAKTERISTIKA REGIONU	49
3. 1. 1 Geografické a demografické vymezení regionu	49
3. 1. 2 Ekonomická struktura regionu	50
3. 2 ZAMĚSTNANOST V REGIONU MLADÁ BOLESLAV	50
3. 2. 1 Stav a vývoj zaměstnanosti	50
3. 2. 2 Cizinci na trhu práce	51
3. 2. 3 Odvětvová struktura zaměstnanosti	53
3. 3 NEZAMĚSTNANOST	54
3. 3. 1 Stav a vývoj míry nezaměstnanosti	54
3. 3. 2 Toky nezaměstnanosti	56
3. 3. 3 Struktura uchazečů o zaměstnání	57
3. 3. 4 Situace v jednotlivých mikroregionech regionu MB	59
3. 4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	62

3. 4. 1	Společensky účelná pracovní místa	63
3. 4. 2	Veřejně prospěšné práce	64
3. 4. 3	Odborná praxe absolventů škol a získávání kvalifikace mladistvých	64
3. 4. 4	Podpora vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením	65
3. 4. 5	Rekvalifikace	65
4	POROVNÁNÍ VÝSLEDKU OBOU ANALÝZ	67
4. 1	ZAMĚSTNANOST	67
4. 2	NEZAMĚSTNANOST	67
4. 3	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	70
5	ZÁVĚR	73
	Seznam citované literatury	76
	Seznam bibliografie	77
	Seznam příloh	79

Seznam použitých zkratek a symbolů

APZ – aktivní politika zaměstnanosti
ČR – Česká republika
EAO – ekonomicky aktivní obyvatelstvo
EU – Evropská unie
ESF – evropské strukturální fondy
EUROSTAT – evropský statistický úřad
HDP – hrubý domácí produkt
IP – investiční pobídky
MB – Mladá Boleslav
MN – míra nezaměstnanosti
MPSV – ministerstvo práce a sociálních věcí
NH – národní hospodářství
OECD – organizace pro obnovu a rozvoj
OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná
OZP – osoba zdravotně postižená
PC – počítač
PM – pracovní místo
PPZ – pasivní politika zaměstnanosti
PvN – podpora v nezaměstnanosti
SOŠ – střední odborná škola
SŠ – střední
SÚPM – společensky účelná pracovní místa
SVČ – samostatně výdělečná činnost
TP – trh práce
ÚP – úřad práce
VPM – volné pracovní místo
VPP – veřejně prospěšné práce
VŠ – vysoká škola
ZD – zemědělské družstvo

Seznam tabulek

- Tab. 1 Ekonomická aktivita obyvatel starších 15-ti let v tisících
- Tab. 2 Cizí státní příslušníci k 31. prosinci daného roku
- Tab. 3 Sektorová struktura zaměstnanosti k 31. prosinci daného roku
- Tab. 4 Vzdělanostní struktura obyvatelstva a zaměstnaných
- Tab. 5 Uchazeči o zaměstnání, MN, volná PM a počet uchazečů na 1 VPM
- Tab. 6 Úřady práce nově evidovaní a vyřazení uchazeči (v tisících osob)
- Tab. 7 Věková struktura uchazečů o zaměstnání a počet OZP k 31. 12. daného roku
- Tab. 8 Kvalifikační struktura uchazečů k 31. prosinci daného roku
- Tab. 9 Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti k 31. prosinci daného roku
- Tab. 10 Okresy s nejvyšší nezaměstnaností k 31. prosinci daného roku
- Tab. 11 Okresy s nejvyšší nezaměstnaností k 31. prosinci daného roku
- Tab. 12 Uchazeči o zaměstnání v jednotlivých krajích ČR k 31. prosinci daného roku
- Tab. 13 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR k 31. prosinci daného roku
- Tab. 14 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR v tisících Kč k 31. prosinci daného roku
- Tab. 15 Počet investorů a jim vyplacená podpora k 31. prosinci daného roku
- Tab. 16 Použité nástroje APZ v ČR v letech 2000 – 2008
- Tab. 17 Vývoj zaměstnanosti cizinců v ČR v letech 2000 – 2008
- Tab. 18 Zaměstnanost podle převažující činnosti k 31. prosinci daného roku
- Tab. 19 Uchazeči o zaměstnání, MN, volná PM a počet uchazečů na 1 VPM
- Tab. 20 Úřadem práce nově evidovaní a vyřazení uchazeči
- Tab. 21 Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. prosinci daného roku
- Tab. 22 Kvalifikační struktura uchazečů k 31. prosinci daného roku
- Tab. 23 Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti k 31. prosinci daného roku
- Tab. 24 Počet nezaměstnaných, počet VPM a MN v mikroregionech MB k 31. prosinci
- Tab. 25 Výdaje na PZ, aktivní a pasivní PZ v regionu MB v Kč k 31. 12. daného roku
- Tab. 26 Čerpání finančních prostředků a počet vytvořených SÚPM v regionu MB
- Tab. 27 Nástroje APZ a čerpání finančních prostředků v Kč v letech 2000 – 2008

Seznam obrázků

Obr. 1 Průměrná míra nezaměstnanosti v %

Obr. 2 Počet OSVČ a zaměstnanců všech velikostních kategorií

Obr. 3 Porovnání průměrné MN v ČR a regionu MB

Obr. 4 Porovnání průměrné MN a výše PvN a celkových výdajů na PPZ v ČR

ÚVOD

Problematika trhu práce a nezaměstnanosti je jedním z hlavních pilířů hospodářské politiky každého státu. Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. Na jedné straně lze pozorovat, že se soustavně zvyšuje pracovní zatížení zaměstnaných i požadavky na úroveň kvalifikace a časovou flexibilitu, na druhé straně roste počet nezaměstnaných, zvláště v sociálních skupinách mladistvých, absolventů škol, ve skupinách starých lidí, osob bez kvalifikace či zdravotně handicapovaných, kteří jen stěží nalézají vhodné pracovní místo.

Počínaje 70. lety 20. století se výskyt nezaměstnanosti stává zvláště tíživým a znepokojivým. Zatímco např. v 60. letech se míra nezaměstnanosti ve vyspělých zemích pohybovala v průměru mezi 2 – 3 %, v roce 2001 to bylo např. v zemích EU 7,3 %. Není proto divu, že aktivity ekonomického i sociálního charakteru směřující k jejímu řešení neustále sílí, a že politika zaměstnanosti se stala středem pozornosti různých vědních oborů i praktických aktivit.

Po roce 1989 se nezaměstnanost stala realitou i v české společnosti. Do té doby v České republice trh práce v podstatě neexistoval. Oblast zaměstnanosti, tak jako ostatní sféry ekonomického života, byla centrálně plánována. Plná zaměstnanost vedla k nízké produktivitě práce a negativně ovlivňovala pracovní morálku. Lidé byli konfrontováni s dosud neznámým jevem – nezaměstnaností. Nezaměstnanost byla zejména na počátku transformace chápána víceméně jako pozitivní a nezbytný faktor, který přinutí zaměstnance pracovat kvalitněji a odpovědněji, zvyšovat produktivitu práce, což přímo přispěje k rozvoji celé ekonomiky. Toto chápání se však postupně ukázalo jako ne zcela reálné a odpovídající praxi a relativně rychle narůstající míra nezaměstnanosti se naopak stala závažným sociálně ekonomickým problémem. Alarmující jsou především regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti, kterým je třeba věnovat zvláštní pozornost a předcházet tak případnému narušení sociálního smíru v nejhůře postižených oblastech.

Cílem mé práce je zanalyzovat situaci na trhu práce, zejména vývoj nezaměstnanosti v České republice a v regionu Mladá Boleslav, v němž míra nezaměstnanosti patří k celorepublikově nejvyšším.

Tato práce má čtyři stěžejní části – kapitoly. V první části se věnuji obecné charakteristice trhu práce – obecné faktory nezaměstnanosti s ohledem na geografické a lidské faktory, typy nezaměstnanosti, politiky zaměstnanosti. Ve druhé kapitole analyzuji vývoj nezaměstnanosti v České republice v letech 2000 – 2008. Ve třetí části podrobně analyzuji vývoj na trhu práce v jednotlivých mikroregionech regionu Mladá Boleslav v letech 2000 – 2008. V poslední, závěrečné, části shrnuji poznatky, které vyplynuly z mé analýzy a navrhuji nejdůležitější nástroje snižování nezaměstnanosti.

1 SPECIFIKA TRHU PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST

1.1 ROLE TRHU PRÁCE A JEHO SPECIFIKA

Pro tržní ekonomiku je charakteristické, že souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, tedy i trh práce. Na tomto trhu se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je však trhem zvláštním. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je tedy úzce spojena s osobností člověka. Na tomto trhu, stejně jako na jiných trzích, stojí ve vzájemné soutěži nabídka práce a poptávka po ní. Na trhu práce dokonale nefungují standardní tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce, tj. mzdy. Standardní přizpůsobovací tržní mechanismus, tj. převis poptávky vyvolává růst ceny a naopak převis nabídky pokles ceny, je na trhu práce zeslaben. Hlavní příčiny jeho zeslabení jsou:

a) Předmětem směny na trhu je práce, která je spjata s osobností člověka. Ti, kteří práci prodávají (zaměstnanci) i ti, kteří ji kupují (zaměstnavatelé, firmy), uplatňují různé preference. Nerozhodují se jen podle ceny práce (mzdy), ale také podle řady jiných dalších skutečností jako je např.: rizikovost práce, prestiž povolání, předpoklady k invenční práci, organizační dispozice atd.

b) Přizpůsobování nabídky a poptávky podle ceny práce je do určité míry deformováno také tím, že si firmy udržují určitý počet kvalitních kmenových zaměstnanců, do jejichž kvalifikace dlouhodobě investují. Současně platí, že i zaměstnanci mají většinou zájem zůstat u firmy (atraktivnost profese, obavy z nezaměstnanosti apod.). Citlivost mezd je díky těmto skutečnostem na změny v nabídce a poptávce po práci nižší.

c) Trh práce je segmentován. Existuje značné množství trhů práce. Segmentace vyplývá jak z obrovské rozdílnosti mezi lidmi (jejich dispozic, předpokladů) a mezi pracovními místy (rozdílnost v jejich kvalifikační náročnosti), ale i z územní alokace těchto trhů. Následkem segmentace trhu práce je snížení vlivu konkurence na TP, vznik rozdílů ve výši mezd různých profesních skupin pracovníků na různých územích.

d) Na trhu práce se na mzdy projevuje **vliv kolektivního vyjednávání.** Odbory zde vystupují v roli „monopolisty“ usilujícího o vyšší mzdy, o zvýšení ceny práce. V kolektivním vyjednávání (buď s účasti státu či bez ní) jsou v závislosti na ekonomickém vývoji dohodnuty určité parametry vývoje výše mezd. Administrativním zásahem je mzda

posunuta na vyšší úroveň a může vyvolat pokles efektivnosti. Problémem je, že vystupování odborů na tomto trhu může v případech, kdy ekonomické výsledky neopравňují sjednaný mzdový vývoj a odbory se snaží mzdového nárůstu dosáhnout, přinášet riziko růstu inflace. Dochází tedy ke mzdové nákaze, tj. k inflačním tlakům na mzdové spirále. Odbory mohou mít i pozitivní vliv na TP, mohou podporovat komunikaci a ne konflikty mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

e) Trh práce je také výrazně **ovlivňován ze strany státu**, kdy jde především o pracovní legislativu (zejména v podobě zákoníku práce) jako je např. úprava pracovní doby, stanovování minimální mzdy, dále podmínky penzionování, délky školní docházky aj., což výrazně ovlivňuje stranu nabídky práce.

Cena na tomto trhu (mzda) je většinou (především směrem dolů) rigidní, a proto nemůže působit samovolně na vyrovnávání nabídky a poptávky. Nerovnováha na TP se projevuje jako nezaměstnanost. Tento jev není jen výrazem nevyužívání pracovního potenciálu dané země, ale způsobuje velmi závažné sociální problémy, s nimiž se musí společnost vyrovnávat.¹

1.2 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI

1.2.1 Vymezení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je výrazem nerovnováhy na trhu práce, která je důsledkem nerovnovážného stavu hospodářství jako celku.²

V ekonomickém smyslu dochází k nedobrovolné nezaměstnanosti, jestliže existují způsobilí pracovníci, kteří by byli ochotni při existující úrovni mezd pracovat, ale nemohou nalézt práci.³

¹ Spěváček, V. a kol. *Transformace české ekonomiky*. 1. vyd. Praha: Linde, 2002. 247 s. ISBN 80-86131-30-7

² Kraft, J. *Kapitoly z ekonomie*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2002. 29 s. ISBN 80-7083-568-0

³ Samuelson, P. A. – Nordhaus, W. D. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. 975 s. ISBN 80-205-0494-X

Nezaměstnanost nelze hodnotit jen globálně, neboť je velmi složitým jevem. Na její řešení je nutná celá řada informací a potřebných dat jako např. koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra a jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů apod.

1. 2. 2 Lidské faktory - rizikové skupiny

Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně. Do rizikové skupiny občanů, kteří mají problémy získat vhodnou práci dlouhodobě, především patří:

- **matky s malými dětmi** – požadují úpravu pracovní doby z důvodů péče o dítě, zaměstnavatelé se obávají častého čerpání paragrafů při ošetřování dítěte,
- **absolventi škol a mladí do 25 let** – nesplňují potřebnou praxi, nemají dostatečné praktické dovednosti,
- **občané se zdravotním postižením** – dokladují svá zdravotní omezení, vykazují častou nemocnost, ze zdravotních důvodů požadují zkrácení pracovní doby či úpravu pracovních podmínek,
- **uchazeči nad 50 let** – z pohledu zaměstnavatelů jde na jednu stranu o neperspektivní pracovníky (jazyková vybavenost, znalost práce na počítači), obávají se i vyšších zdravotních omezení. Na druhé straně disponují tito uchazeči bohatými zkušenostmi a dlouholetou praxí,
- **uchazeči bez vzdělání** – neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů na pracovní profil nových zaměstnanců,
- **sociálně těžko umístitelní občané** – jde většinou o občany s nedostatečnou kvalifikací, nižším stupněm vzdělání, dlouhodobě nezaměstnané nebo jde o osoby navracející se z výkonu trestu odnětí svobody či závislých na návykových látkách apod.

Dnešní turbulentní doba, zavádění nových technologií a výpočetní techniky vyvolává změny na trhu práce. Situace na trhu práce vytváří podmínky pro zaměstnávání občanů s vysokou a odbornou kvalifikací, vyšším stupněm vzdělání, odbornou praxí, kteří jsou schopni přizpůsobit se dynamickým pracovním podmínkám. Tedy nezaměstnanost mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací a je také diferencovaná např. podle profesí i z hlediska teritoria.

1. 2. 3 Druhy nezaměstnanosti

Rozlišujeme různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení.

Obecná ekonomická teorie rozlišuje nezaměstnanost:

- **Frikční**, která vzniká na základě pohybu pracovníků. Ten souvisí se ztrátou práce na základě propouštění (podniky neustále vznikají a zanikají, objevují se nové technologie, kdy pracovně náročná výroba je nahrazována stroji, probíhají organizační změny ve firmách). Dále souvisí s hledáním lépe placeného zaměstnání nebo snahou najít práci v novém bydlišti. Do kategorie frikční nezaměstnanosti řadíme rovněž mladé lidi opouštějící školy, kteří poprvé vstupují na trh práce či ženy v domácnosti, které se rozhodnou nastoupit do zaměstnání. Na trhu práce neexistuje dokonalá informovanost o volných pracovních místech, proto si hledání nového zaměstnání žádá určitou dobu. Požaduje-li subjekt práci s vyšším výdělkem nebo lépe vyhovující jeho kvalifikaci či profesní orientaci, nemusí také ihned přijmout první nabízené místo. Tato nezaměstnanost nepředstavuje pro ekonomiku závažný problém, má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou.

- **Strukturální**, jež je spojena s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých segmentech TP. Řada lidí přichází o práci v důsledku měnící se struktury výroby. Probíhá útlum v některých (tradičních) odvětvích, jako jsou hutě, doly, těžké strojírenství atd. Současně dochází k rozmachu jiných odvětví, např. služby, elektronika, chemie aj. Strukturální nezaměstnanost se tedy vyznačuje tím, že na jedné straně lidé neustále přicházejí o zaměstnání, na druhé straně jsou neustále vytvářena nová pracovní místa. Existuje ovšem nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po uchazečích určitého oboru, příslušné kvalifikace. Mzdy na tyto ekonomické impulsy nereagují dostatečně pohotově a trvá poměrně dlouho, než se nabídka a poptávka vyrovnají a nezaměstnanost vstřebá. V dnešní době díky technickému pokroku a změnám v obsahu práce je tato nezaměstnanost průvodním jevem adaptivní ekonomiky.

- **Cyklickou**, která souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká jako důsledek nedostatečné agregátní poptávky, je spojená s ekonomickou recesí. Vyznačuje se značným převisem nabídky práce a nedostatkem volných pracovních míst (vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká - nejde tedy jen o pokles poptávky po některém segmentu trhu práce). V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky nezaměstnanost roste všude.

- **Sezónní**, která souvisí s existencí sezónních výkyvů v poptávce po práci. Zvláště patrná je u takových odvětví jako jsou zemědělství nebo stavebnictví, kde zaměstnanost roste v období jaro – podzim a citelně klesá v zimních měsících. Sezónní nezaměstnanost lze zařadit do frikční nezaměstnanosti.

- **Dlouhodobou**, která představuje tíživý sociální problém z hlediska státního rozpočtu i dopadu na nezaměstnaného. Dlouhodobá nezaměstnanost je nezaměstnanost, která trvá déle než šest měsíců. Je-li míra nezaměstnanosti vyšší, ale „obrat“ nezaměstnaných je rychlý, je situace daleko příznivější než v případě, kdy vykazujeme nízkou míru nezaměstnanosti tvořenou z převážné části nezaměstnaností dlouhodobou.

Jiné účelné a potřebné členění rozlišuje nezaměstnanost na:

- **Dobrovolnou**, která vzniká tehdy, kdy část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně při dané mzdové sazbě zájem) a nebo nechce pracovat vůbec (upřednostňuje volný čas, žije z podpor nebo takový životní styl umožňují úspory či jen občasný výdělek). Pro moderní ekonomiky je charakteristické, že zde mohou tito „dobrovolníci“ bez větších problémů fungovat

- **Nedobrovolnou**, jenž vzniká v důsledku toho, že při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků ochotných pracovat než existuje počet pracovních míst. Poptávka po práci je tedy nižší než celková nabídka. Při běžné mzdové sazbě někteří lidé nenachází práci a stávají se tak nedobrovolně nezaměstnanými.

Při popisu nezaměstnanosti se můžeme setkat i s dalšími koncepty, které předurčují i způsob řešení. Jde o koncept tzv.

- „*work reduction*“, kdy jde o nezaměstnanost, ke které dochází hlavně v důsledku odbytových potíží firem, případně i celé ekonomiky,

- „*job reduction*“, kdy jde o nezaměstnanost v důsledku zavádění nových technologií, změn v popisech práce a ve struktuře ekonomiky. V takovém případě často mizí z trhu práce celé kategorie povolání a profesí a jsou žádáni pracovníci se zcela jinými pracovními předpoklady, a to většinou při stejné, resp. rostoucí produkční schopnosti firem i ekonomiky. Jde tedy o změnu struktury jak nabídky tak i poptávky po práci. Tento koncept ve většině vyspělých zemích sílí. Souvisí s uplatněním vědeckých poznatků do společenské praxe, dále souvisí s růstem složitosti práce a proměnlivosti v jejím obsahu.

1. 2. 4 Důsledky nezaměstnanosti

Hodnocení nezaměstnanosti může být ambivalentní (tj. může mít kromě negativních důsledků také pozitivní vlivy, k nimž patří zejména vlivy na realizaci změn ve struktuře ekonomiky a na podporu flexibility a motivace pracovní síly). V reálném hodnocení důsledků nezaměstnanosti převažují negativní aspekty.

Důsledky nezaměstnanosti jsou dvojího typu:

a) ekonomické důsledky – jsou spojeny s plýtváním zdrojů, protože během recese, v níž je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna vyrobit. Běžný HDP se pohybuje pod úrovní potenciálního HDP. Propad HDP ovlivňuje jak rozvojové možnosti ekonomiky tak i možnosti sociálních transferů.

b) sociální důsledky – jsou spojeny s dopadem této skutečnosti na sociální situaci, chování a postoje nejen samotných nezaměstnaných, ale i jejich rodin a domácností a na společenský život. Sociální důsledky jsou mezi sebou úzce propojeny. Patří sem:

- *Vliv na životní úroveň* – nezaměstnanost, která znamená ztrátu pracovního příjmu. Žít jen z podpory nebo sociálních dávek, vede vždy k poklesu životní úrovně a znamená značné finanční potíže pro nezaměstnaného i jeho rodinu.
- *Vliv na rodinu* – nezaměstnanost vede např. k narušení denních rodinných zvyklostí, mění autoritu a pozici nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, ovlivnit porodnost apod.
- *Vliv na rozložení a vnímání času* – čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivními nebo i společensky nežádoucími aktivitami (např. zabíjení času spánkem, kriminalita, alkoholismus, neúčelné sledování televize apod.).
- *Vliv na fyzické a psychické zdraví* – nezaměstnanost je pro řadu lidí vysoce traumatizující, znamená i ztrátu sociálního statusu, prestiže. Působí na psychiku člověka, vyvolává v něm pocit nepotřebnosti, neužitečnosti i neschopnosti. Vede též ke ztrátě sebedůvěry. Výsledky průzkumů ukazují, že se změnou míry nezaměstnanosti se velmi často mění i míra onemocnění imunitního, cévního a mozkového systému i míra psychických onemocnění.

Na druhé straně nezaměstnanost nevylučuje aktivní a pozitivní životní styl, závisí ale na individuálních postojích, mravní síle i ekonomickém zázemí nezaměstnaných osob. Všeobecně platí, že se s handicapem nezaměstnanosti lépe vyrovnávají ti, kteří jsou

nezaměstnaní kratší dobu a v předchozím zaměstnání nebyli spokojeni, dále ti, co mají zázemí i úspory.

1.3 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

1.3.1 Míra nezaměstnanosti

Chceme-li hovořit o nezaměstnanosti a jejím dopadu na společnost, respektive učinit časové nebo prostorové srovnání, je zapotřebí vymezit způsob jejího měření. Nezaměstnanost se nejčastěji měří pomocí ukazatele **míry nezaměstnanosti**.

Obecně lze míru nezaměstnanosti definovat jako procentní podíl počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP na počtu pracovních sil. K výpočtu slouží následující vzorec:

$$u = U / L * 100 (\%) \quad (1)$$

kde u = míra nezaměstnanosti,

U = počet přesně evidovaných registrovaných – dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU (EHP), vedená úřady práce podle bydliště uchazeče ke konci sledovaného měsíce,

L = počet pracovních sil, tj. počet zaměstnaných v NH s jedním nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků VŠPS (klouzávy průměr posledních 4 čtvrtletí) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných ÚP (klouzávy průměr posledních 12 měsíců) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (klouzávy průměr za poslední 4 čtvrtletí) + přesná evidence registrovaných – dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU (EHP), vedená úřady práce (klouzávy průměr posledních 12 měsíců).⁴

⁴ Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha [cit 16. 11. 2009]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>

V České republice vycházela původní metodika výpočtu (platná od 1. 1. 1997) z přesného počtu uchazečů o zaměstnání, tj. občanů Česko republiky, kteří jsou v evidenci úřadů práce v okrese jejich bydliště a z počtu zaměstnaných v národním hospodářství s jedním nebo hlavním pracovním poměrem.⁵

Nová metodika výpočtu obecné míry registrované nezaměstnanosti podle EUROSTATU (uplatňovaná od 1. 7. 2004) bere v potaz tzv. **dosažitelné uchazeče o zaměstnání**. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.⁶

Za nezaměstnané jsou zpravidla považováni ti, kteří aktivně práci hledají a jsou registrováni úřady práce. Tato jediná charakteristika není však postačující. Proto se konstruuje celá řada ukazatelů a specifických měr, jejichž smyslem je získání dalších důležitých informací.⁷ Například:

- míra **dlouhodobé nezaměstnanosti** – tato míra uvažuje jen dlouhodobě nezaměstnané,
- míra **nezaměstnaných mladistvých** – souvisí s problémem umísťování absolventů, kteří často nenacházejí uplatnění na trhu práce,
- míra **propuštěných z práce** – vyjadřuje podíl právě propuštěných na celkové pracovní síle,
- míra **nezaměstnanosti podle pohlaví** – zaměstnavatelé obvykle neradi zaměstnávají čerstvé absolventky, ženy, které mají malé děti či dítě mít budou,
- míra **nezaměstnanosti podle vzdělání** – lidé s nižším stupněm vzdělání mají obvykle větší problém sehnat práci.

⁵ Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha [cit 16. 11. 2009] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

⁶ Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha [cit 16. 11. 2009] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

⁷ Krebs, V. a kol. *Sociální politika*, 3.přepřac.vyd. Praha: ASPI a.s., 2005. 287 s. ISBN 80-7357-050-5

1. 3. 2 Délka a frekvence nezaměstnanosti

Doba trvání nezaměstnanosti vyjadřuje průměrnou délku období, po kterou je člověk nezaměstnaný, tzn. od registrace dané osoby na ÚP po její vyřazení z evidence. Délka závisí na průběhu hospodářského cyklu i na strukturálních charakteristikách trhu práce.

Informace o délce nezaměstnanosti je důležitá pro vytipování problémových regionů či sociálních kategorií.

Od délky nezaměstnanosti je třeba odlišit kategorii frekvence nezaměstnanosti, která vyjadřuje, kolikrát za určité období byla osoba nezaměstnaná. Jelikož je poptávka po práci odvozena od poptávky po statcích a službách, potom frekvence nezaměstnanosti bude závislá na změnách v agregátní poptávce.

1. 4 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková, při níž jsou síly které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnížší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná. Vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země.

Její výše závisí na mnoha faktorech, je odlišná pro každou kulturu a typ ekonomiky. Těmito faktory jsou např. možnosti utváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků (spojená výrazně s úrovní vzdělání nebo se situací v oblasti bydlení), možností rekvalifikací, motivace k vytváření nových pracovních míst.

Nepříjemným jevem posledních let je, že hodnota přirozené míry nezaměstnanosti neustále roste. Mezi příčiny růstu této míry nezaměstnanosti patří relativně dobré sociální jištění nezaměstnaných, dynamické strukturální změny, dále i demografické změny související hlavně s věkovým složením obyvatelstva a s růstem míry ekonomické aktivity (včetně vstupu silných populačních ročníků na trh práce v 80. letech).

1. 5 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

1. 5. 1 Vymezení politiky zaměstnanosti

Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.⁸ Je výsledkem spolupůsobení různých subjektů na trhu práce, a to zejména státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů.

Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.⁹

Politika zaměstnanosti je částí hospodářské politiky a jako taková má svůj makroekonomický rozměr, byť je její hlavní náplní ovlivňování poptávky a nabídky. Obě tyto veličiny však podporuje v tom směru, aby se trh práce přiblížil ke své rovnováze, a zároveň nebyl těmito státními zásahy nijak deformován. Politika zaměstnanosti by tedy neměla zasahovat do působnosti trhu práce na mikroúrovni, čili by neměla korigovat proměnné jako jsou např. počty pracovníků, výkonnost, výdělky (s výjimkou minimální mzdy), kvalifikační nároky apod.

1. 5. 2 Vývoj politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní. PZ prošla ve svém vývoji určitými etapami. Nejprve se uplatnila pasivní politika zaměstnanosti, a to formou různých dávek a finančních i materiálních podpor v nezaměstnanosti. Tato opatření se objevují už během první třetiny 20. století, kdy dochází ke změně vnímání příčin způsobujících

⁸ Krebs, V. a kol. *Sociální politika*, 3.přepřac.vyd. Praha: ASPI a.s., 2005. 292 s. ISBN 80-7357-050-5

⁹ Kotýnková, M. a Němec, O. *Lidské zdroje na trhu práce* 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 131 s. ISBN 80-86419-48-7

nezaměstnanost; dřívější názor, že za nezaměstnanost je odpovědný a vinný každý jednotlivec, byl vystřídán novým chápáním nezaměstnanosti jakožto společenského a sociálně-ekonomickými faktory determinovaného jevu.

Vznik a rozvoj APZ je datován až po druhé světové válce. Nicméně až do přelomu 60. a 70. let je význam a rozsah jejích aktivit minimální, protože poválečná konjunktura poptávkově orientované ekonomiky a z ní plynoucí nízká míra nezaměstnanosti takové zásahy prakticky nepotřebovala. Ke změně dochází na počátku 70. let, kdy přichází ropnými šoky vyvolaná celosvětová recese, spojená s nárůstem nezaměstnanosti. Státy nejprve reagovaly jen rozšířením počtu poskytovaných podpor v nezaměstnanosti, neboť věřily, že zvýšení nezaměstnanosti je pouze dočasné, a že se situace časem vrátí zpět a stabilizuje. Ale realita byla jiná, nezaměstnanost zůstala po celá 70. léta ve vysokých hodnotách, vyplácené podpory situaci nejen nezlepšovaly, ale navíc často vedly k demotivaci lidí hledat si práci a značně zatěžovaly státní rozpočet. Proto se v té době přenesl důraz na aktivní složku politiky zaměstnanosti, který přetrvává dodnes.

Všechny současné politiky zaměstnanosti ve vyspělých státech se vyznačují tím, že ustupují od příjmové ochrany nezaměstnaných a zdůrazňují investování do lidí a jejich schopností. Hlavním zájmem je podpora strany nabídky práce a její kultivace pomocí vzdělávání, rekvalifikací, doškolování, pracovního výcviku apod.

1. 5. 3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti jsou aktivity směřující k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce. Mezi tyto aktivity patří:

- a) **Rozvoj infrastruktury trhu práce.** Pomocí vytvořené sítě specializovaných institucí, tj. úřadů, zprostředkovatelen, zabezpečujících zejména zprostředkovatelský, informační a poradenský servis. Tím vytváří a rozšiřuje informace o volných pracovních místech a o uchazečích o práci, které jsou pro segmentovaný TP nezbytné.
- b) **Podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností.** Aktivní politika zaměstnanosti například finančně podporuje vznik nových pracovních míst zaměstnavatelů, začínajících podnikatelů, podporuje realizaci veřejně prospěšných prací a usnadňuje zaměstnávání mladistvých, absolventů škol a zdravotně handicapovaných občanů.

c) **Snaha o zvýšení adaptability pracovní síly.** Požadavek adaptability, flexibility a mobility pracovní síly vyplývá z růstu strukturální nezaměstnanosti. APZ je pomáhá naplnit organizováním a finanční podporou řady rekvalifikačních programů.

d) **Investiční pobídky.** Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je poskytován na základě zákona č. 72/2000 Sb., v platném znění. Investiční pobídky jsou určeny investorům, kteří splní určité podmínky, tj. budou rozšiřovat stávající výrobu nebo kteří budou zavádět novou v oblasti zpracovatelského průmyslu a dále pokud bude tato investice zrealizována v okrese s minimálně průměrnou mírou nezaměstnanosti za ČR. Dne 29. února 2008 vstoupila platnost novela nařízení vlády č. 68/2008 Sb. Tato podpora je tak určena na tvorbu nových PM a nebo k rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců pro regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím vyšší je hmotná podpora. Cílem této strategie je motivovat investory k umístění investice, a tedy zřízení nových pracovních míst v okresech s nejvyšší MN.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, rozšířil nástroje aktivní politiky o **překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek na dopravu zaměstnanců.** Překlenovací příspěvek poskytují úřady práce po dobu maximálně 3 měsíců fyzickým osobám, které vytvořily společensky účelné PM na základě dohody s ÚP, a to za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek na zapracování poskytují úřady práce zaměstnavatelům, kteří přijali do pracovního poměru uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči, je poskytován na dobu maximálně 3 měsíců. Příspěvek na dopravu zaměstnanců je poskytován úřadem práce zaměstnavatelům, kteří denně zabezpečují dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání v regionech, kde špatná doprava hromadnými prostředky, poskytuje se maximálně ve výši 50% vynaložených nákladů na dopravu zaměstnanců (zaměstnanců s těžkým zdravotním postižením je poskytován ve výši 100 %). Vzhledem k datu účinnosti tohoto zákona (od 1. 10. 2004) byl zatím rozsah uplatňování těchto nástrojů v poměru k stávajícím nástrojům nízký, a tudíž není obsahem tohoto materiálu.¹⁰

¹⁰ Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha [cit 23. 11. 2009]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>

1. 5. 4 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti jsou aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných. Hlavním úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzovat nezaměstnaným po určitou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu, čili jde o pomoc při zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými. Tato pomoc spočívá ve vyplácení různých dávek a podpor v nezaměstnanosti.

1. 5. 5 Financování politiky zaměstnanosti

Zdrojem financování PZ jsou:

- účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti (v ČR jde o příspěvky na státní politiku zaměstnanosti), které jsou založeny na platbách pojistného, které platí zaměstnanci i zaměstnavatelé a OSVČ,
- státní rozpočty, které čerpají prostředky na financování politiky zaměstnanosti z daní.¹¹

Určitým problémem však je, že výdaje na státní politiku zaměstnanosti zatěžují jejich plátce a vedou tak k růstu ceny práce. To se týká především zemí s vysokou mírou nezaměstnanosti, kde jsou financovány velice nákladné programy, z nichž některé se mohou dostat do konfliktu s jejich efektivností. Obecně platí, že opatření státní politiky zaměstnanosti mohou být efektivní jen pokud nezpůsobují nepřiměřený růst mezd a nadměrně vysoké daně či pojistné, jež by mohly zaměstnavatele demotivovat a tvorbu nových pracovních míst naopak brzdit. Politika zaměstnanosti se proto musí koncipovat velice opatrně, protože její efekty nemusí být vždy jen pozitivní.

¹¹ Krebs, V. a kol. *Sociální politika*, 3.přeprac.vyd., Praha, ASPI a.s., 2005. 294 s. ISBN 80-7357-050-5

2 ANALÝZA TRHU PRÁCE V ČR V LETECH 2000 – 2008

2.1 ZAMĚSTNANOST

2.1.1 Stav a vývoj zaměstnanosti

Celkový počet obyvatel České republiky činil k 31. 12. 2000 podle údajů Českého statistického úřadu 10 295 314 lidí, v letech 2001 a 2002 tento počet klesal, kdy k 31. 12. 2002 měla ČR 10 203 269 obyvatel. Od roku 2003 se zvýšila porodnost a počet obyvatel se rok od roku zvyšoval, na konci roku 2008 činila tato hodnota 10 467 542 obyvatel.

Počet **ekonomicky aktivních** osob, jež tvoří zaměstnaní i nezaměstnaní, v tomto analyzovaném období kolísal. Od roku 2000, kdy činil počet ekonomicky aktivních osob 5 186,1 tisíc, klesal až do roku 2003. V letech 2004 - 2008 se tento počet zvyšoval, a to na 5 232,3 tisíc osob. Hlavním důvodem rostoucího trendu počtu EAO bylo zvyšování počtu zaměstnaných lidí.

Celkový počet **ekonomicky neaktivních** osob (řádní starobní důchodci, invalidní důchodci, studenti připravující se na učilišti, studující na SŠ,VŠ, atd.) se ve sledovaném období stále zvyšoval.

Tab. 1 Ekonomická aktivita obyvatel starších 15-ti let v tisících

celkem	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Populace 15+	8586,4	8615,8	8643,1	8636,9	8673,3	8716,0	8773,4	8845,0	8943,8
z toho: ekonomicky aktivní	5186,1	5171,2	5173,1	5132,3	5132,5	5174,2	5199,4	5198,3	5232,3
- zaměstnaní	4731,6	4750,2	4796,0	4733,2	4706,6	4764,0	4828,1	4922,0	5002,5
- nezaměstnaní	454,5	421,0	377,1	399,1	425,9	410,2	371,3	276,3	229,8
ekonomicky neaktivní	3400,3	3431,4	3470,0	3504,6	3540,8	3541,8	3574,0	3646,7	3711,5

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 - 2008

Celková **míra ekonomické aktivity** podle věku měla ve sledovaném období klesající charakter, který souvisel se zvyšujícím se počtem osob připravujících se na své budoucí povolání a také s nárůstem počtu žen na mateřské dovolené. Nelze proto považovat tento

pokles za negativní prvek. V roce 2000 celková MEA 15+ činila 60,4 % a v roce 2008 to bylo 58,5 %. K výpočtu slouží následující vzorec:

$$\text{MEA} = \text{EAO} / \text{populace 15+} * 100 (\%) \quad (2)$$

kde MEA = míra ekonomické aktivity

EAO = ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Populace 15+ = obyvatelstvo starší než 15 let (zaměstnaní i nezaměstnaní).

Zaměstnanost **žen** rostla od roku 2000, kdy bylo v ČR zaměstnáno 2 055,9 tisíc žen, do roku 2003 – to již bylo 2 076,4 tisíc žen. V roce 2004 tato hodnota poklesla na 2 043,5 tisíc a od roku 2005 do roku 2008 se zaměstnanost žen opět zvyšovala, a to na 2 139,3 tisíce žen.

Počet zaměstnaných **zdravotně postižených osob** byl ve sledovaném období nejnižší v roce 2001, a to 83,9 tisíc osob a nejvíce zdravotně postižených osob bylo zaměstnáno v roce 2003, a to na 97,2 tisíc.

V roce 2000 činil **průměrný počet zaměstnaných** ve všech sférách našeho národního hospodářství 4 731,6 tisíc, v roce 2002 už 4 796,0 tisíc. V roce 2003 a 2004 tento počet klesal, a to na 4 706,6 tisíc. Od roku 2005 do 2008 se průměrný počet zaměstnaných stále zvyšoval, a to až na 5 002,5 tisíc.

Zaměstnávání cizinců - vstupem České republiky do EU (1. 5. 2004) se změnily podmínky zaměstnávání zahraničních občanů na území ČR. Na volné pracovní místo, které není možné obsadit občany ČR, EU/EHP a Švýcarska, jsou zaměstnávání **cizinci**. Občané EU a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané ČR.¹²

¹² Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha [cit 23. 11. 2009]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

Cizí státní příslušníci pracovali především v pomocných profesích – byli zařazeni jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, početnou skupinu tvořili také řemeslníci a kvalifikovaní výrobci a opraváři. Nejvíce jich bylo zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví, tj. v odvětvích s nejvyšší poptávkou po práci. Značná část cizích státních příslušníků pracovala v analyzovaném období jako podnikatelé, a to na základě živnostenského oprávnění vydaného Ministerstvem průmyslu a obchodu. Z hlediska věku byla nejpočetnější věková skupina 25 – 39 let. Počet zaměstnaných cizích státních příslušníků se ve sledovaném období stále zvyšoval. K 31. 12. 2004 bylo v České republice na úřadech práce zaevidováno celkem 107 984 cizích státních příslušníků, z tohoto počtu bylo na základě platného povolení k zaměstnávání 34 397 cizinců, dále 747 cizinců bez povinnosti pracovního povolení a 72 840 občanů EU a jejich rodinných příslušníků. K 31. 12. 2008 bylo na ÚP evidováno již celkem 284 551 cizích státních příslušníků, z toho 141 101 občanů z členských států EU a EHP (nejvíce ze Slovenska, Polska a Bulharska). Ze třetích zemí bylo na základě platného povolení k zaměstnání zaměstnáno celkem 128 934 cizích státních příslušníků (nejvíce z Ukrajiny, Vietnamu, Mongolska a Moldavska).

Tab. 2 Cizí státní příslušníci k 31. prosinci daného roku

	Cizí státní příslušníci		
	Zaměstnaní cizinci celkem	v tom	
		evidovaní na úřadu práce	s platným živnostenským oprávněním
Rok 2000	164 987	103 647	61 340
Rok 2001	167 652	103 652	64 000
Rok 2002	161 711	101 179	60 532
Rok 2003	168 031	105 738	62 293
Rok 2004	173 203	107 984	65 219
Rok 2005	218 982	151 736	67 246
Rok 2006	250 797	185 075	65 722
Rok 2007	309 027	240 242	68 785
Rok 2008	361 709	284 551	77 158

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 - 2008

2. 1. 2. Sektorová a odvětvová struktura zaměstnanosti

V **primárním sektoru** (I. - zemědělství) byl zaznamenán ve všech analyzovaných letech pokles zaměstnanosti. Výjimkou byl rok 2002, ve kterém zaměstnanost mírně vzrostla. V **sekundárním sektoru** (II. - průmysl, včetně stavebnictví) zaměstnanost rostla, výjimkou byl rok 2003 a 2004. V **terciální sféře** (III. - služby) měla zaměstnanost rostoucí trend, výjimkou byl rok 2003.

Konkrétní údaje sektorové struktury zaměstnanosti v jednotlivých letech ukazuje tato tabulka:

Tab. 3 Sektorová struktura zaměstnanosti k 31. prosinci daného roku

		zaměstnaní			
		celkem	I. sektor	II. sektor	III. sektor
Rok 2000	v tis.	4731,6	240,7	1868,4	2622,5
	v %	100,0	5,1	39,5	55,4
Rok 2001	v tis.	4750,2	225,4	1900,5	2624,3
	v %	100,0	4,8	40,0	55,2
Rok 2002	v tis.	4796,0	228,6	1900,8	2666,9
	v %	100,0	4,8	39,6	55,6
Rok 2003	v tis.	4733,2	213,1	1863,4	2656,7
	v %	100,0	4,5	39,4	56,1
Rok 2004	v tis.	4706,6	202,3	1844,6	2659,7
	v %	100,0	4,3	39,2	56,5
Rok 2005	v tis.	4764,0	189,4	1880,5	2694,1
	v %	100,0	4,0	39,4	56,6
Rok 2006	v tis.	4828,1	181,7	1929,4	2717,0
	v %	100,0	3,8	39,9	56,3
Rok 2007	v tis.	4922,0	176,3	1979,3	2766,5
	v %	100,0	3,6	40,2	56,2
Rok 2008	v tis.	5002,5	165,7	2028,5	2808,3
	v %	100,0	3,3	40,5	56,2

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 - 2008

2. 1. 3 Vzdělanostní struktura zaměstnanosti

Struktura obyvatel České republiky staršího 15-ti let se vyznačuje vysokým podílem osob se středoškolským vzděláním (s maturitou a bez maturity) a nižším podílem lidí se základním a vysokoškolským vzděláním. Údaje o počtu obyvatel nad 15 let a o počtu zaměstnaných podle dosaženého vzdělání ukazuje níže uvedená tabulka.

Tab. 4 Vzdělanostní struktura obyvatelstva a zaměstnaných

		Celkem	Dosažené vzdělání			
			základní škola + bez vzdělání	střední bez maturity	střední s maturitou	vysoká škola
Rok 2000	obyvatelé 15+	8586,4	2069,3	3194,1	2584,3	738,4
	zaměstnaní	4731,6	416,4	2058,2	1693,9	563,1
Rok 2001	obyvatelé 15+	8615,8	2058,0	3122,4	2597,7	791,1
	zaměstnaní	4750,2	413,8	2010,1	1705,6	619,8
Rok 2002	obyvatelé 15+	8643,1	1902,3	3234,4	2661,8	821,2
	zaměstnaní	4796,0	350,2	2081,1	1727,1	635,0
Rok 2003	obyvatelé 15+	8636,9	1850,9	3299,2	2650,6	831,7
	zaměstnaní	4733,2	321,0	2076,5	1695,2	638,2
Rok 2004	obyvatelé 15+	8673,3	1810,5	3319,5	2679,1	862,2
	zaměstnaní	4706,6	296,9	2039,4	1709,7	659,7
Rok 2005	obyvatelé 15+	8716,0	1745,0	3283,1	2779,6	907,1
	zaměstnaní	4764,0	271,8	2026,8	1770,6	694,6
Rok 2006	obyvatelé 15 - 64	7307,1	1199,3	2742,5	2530,5	834,6
	zaměstnaní 15 - 64	4769,4	278,2	2011,2	1779,5	700,2
Rok 2007	obyvatelé 15 - 64	7346,7	1192,5	2744,6	2553,1	856,4
	zaměstnaní 15 - 64	4855,9	287,2	2003,5	1848,0	716,8
Rok 2008	obyvatelé 15 - 64	7410,5	1190,3	2751,2	2576,4	892,6
	zaměstnaní 15 - 64	4933,5	283,0	1996,0	1888,1	765,7

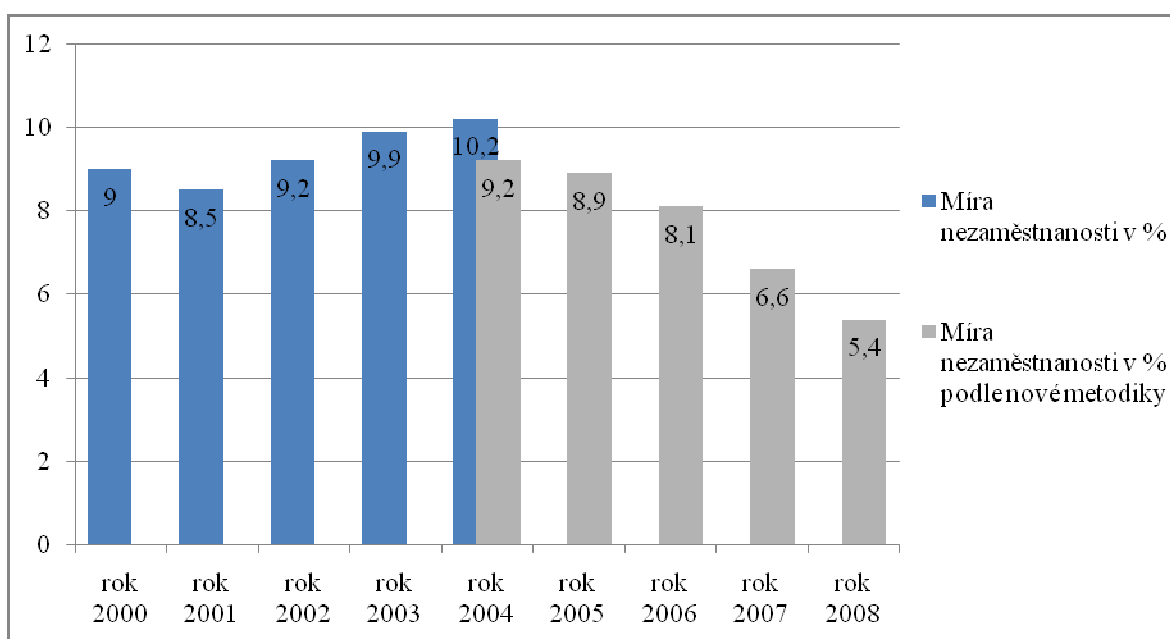
Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 – 2008

I když se problém s uplatněním na trhu práce a nezaměstnanost se týká všech vzdělanostních skupin obyvatelstva České republiky, na trhu práce je vyšší poptávka po uchazečích s vyšším dosaženým vzděláním.

2. 2 NEZAMĚŠTNANOST

2. 2. 1 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2000 – 2008

Vývoj nezaměstnanosti měl v letech 2000 – 2004 rostoucí charakter, výjimkou byl rok 2001, a od roku 2004 až do poloviny roku 2008 nezaměstnanost klesala, ve 2. polovině roku 2008 začala opět růst, ale i tak zůstal v průměru rok 2008 z mnou analyzovaného období rokem s nejnižší nezaměstnaností. Od roku 2004 se začala míra nezaměstnanosti počítat podle nové metodiky. Nejvyšší meziměsíční nárůst počtu uchazečů byl již tradičně zaznamenán v lednu, kdy je hlavním důvodem zejména obvyklé ukončení termínovaných pracovních poměrů ke konci roku. Nárůst nezaměstnanosti byl způsoben také novými absolventy škol a mladistvými v letních měsících, to znamená od června do září. A dalším kritickým měsícem byl v těchto letech prosinec. Důvodem bylo jednak ukončování sezónních prací v zemědělství, stavebnictví, jakož i veřejně prospěšných prací a též skutečnost, že zaměstnavatelé odkládají přijímání nových pracovníků až na počátek roku. V roce 2008 byla nezaměstnanost nepříznivě ovlivněna tedy sezónními faktory a druhá polovina tohoto roku světovou finanční a ekonomickou krizí. Zaměstnavatelé v důsledku nedostatku zakázek nepřijímali nové zaměstnance, naopak začali hromadně propouštět. Nejvíce se krize projevila ve sklenářském a automobilovém průmyslu.



Obr. 1 Průměrná míra nezaměstnanosti v %

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 – 2008

Průměrná míra evidované nezaměstnanosti v meziročním srovnání rostla až do roku 2004, a to z 8,5 % (průměr roku 2001) až na 10,2 % podle původní metodiky v roce 2004. Od roku 2005 rok od roku klesala - nejnižší hodnoty dosáhla v roce 2008 (5,4 % dle nové metodiky).

Rovněž i **průměrný měsíční počet registrovaných nezaměstnaných** se v první polovině analyzovaného období, tj. v letech 2000 – 2004 zvyšoval. Výjimkou byl opět rok 2001, ve kterém došlo k poklesu průměrného měsíčního počtu registrovaných nezaměstnaných ze 470,0 tisíc na 443,8 tisíc. Od roku 2005 do roku 2008 se jejich počet výrazně snížil, a to z 513,0 tisíc na 324,5 tisíce.

Počet **hlášených volných pracovních míst** na úřadech práce byl nejvyšší v roce 2008, kdy průměrný počet hlášených VPM činil 139,7 tisíc, a nejnižší v roce 2003 – to bylo pouhých 40,2 tisíc. Od roku 2004 se do konce sledovaného období průměrný stav volných míst hlášených na ÚP zvyšoval. Tento nárůst lze vysvětlit jednak pozitivním vývojem ekonomiky, na druhé straně k nárůstu VPM ve 4. čtvrtletí 2004 došlo zároveň i v důsledku přijetí nového zákona o zaměstnanosti. Zákon totiž nově za zaměstnání považuje i plnění běžných úkolů zajišťovaných společníky, statutárními orgány, členy statutárních orgánů, členy družstev nebo členy statutárních nebo jiných orgánů družstev.¹³

Ve struktuře volných pracovních míst i nadále výrazně převažovala místa určená pro dělnické profese, především pro kvalifikované řemeslníky a výrobce, pro provozní pracovníky ve službách a obchodě – průměrně celkem 77,5%. Ostatní místa byla určena pro administrativní, technické, zdravotnické, pedagogické pracovníky a pracovníky ve vědě a výzkumu – průměrně celkem 22,5%.

Počet **uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo** je ovlivněn počtem volných pracovních míst a počtem uchazečů v evidenci úřadů práce. V roce 2008 nárůst počtu volných pracovních míst a postupný pokles počtu uchazečů v evidenci úřadů práce způsobil, že průměrná hodnota tohoto ukazatele byla ve srovnání těchto devíti let nejnižší, a to 2,4 uchazeče na jedno VPM. V počtu volných pracovních míst byly výrazné rozdíly

¹³ Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha [cit 23. 11. 2009]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>

mezi okresy. Mezi okresy s nejvyšším počtem uchazečů na 1 VPM se řadí k 31. 12. 2008 okresy Jeseník (27), Děčín (25,2), Bruntál (19,7), Teplice (17,2) a Hodonín (15). Naopak mezi okresy s nejnižším počtem uchazečů na 1 VPM patří Praha–západ (0,9), Praha–východ (0,9), Beroun (1,5), Benešov (1,7), Hradec Králové (2) a Mladá Boleslav (2,1).

Konkrétní údaje o počtu uchazečů o zaměstnání, míře nezaměstnanosti, o počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na 1 VPM ukazuje následující tabulka.

Tab. 5 Uchazeči o zaměstnání, MN, volná PM a počet uchazečů na 1 VPM

	Uchazeči o zaměstnání v tisících	Míra nezaměstnanosti v %	Volná pracovní místa v tisících	Počet uchazečů na 1 VPM
31.12.2000	457,4	8,8	52,1	8,8
průměr roku 2000	470	9	46	10,2
31.12.2001	461,9	8,9	52,1	8,9
průměr roku 2001	443,8	8,5	58,2	7,6
31.12.2002	514,4	9,8	40,7	12,7
průměr roku 2002	477,5	9,2	48,6	9,8
31.12.2003	542,4	10,3	40,2	13,5
průměr roku 2003	521,6	9,9	42,5	12,3
31.12.2004	541,7	10,3	51,2	10,6
průměr roku 2004	537,4	10,2	45,6	11,8
31.12.2004 ¹	509,5	9,5	45,6	11,2
průměr roku 2004 ¹	494,3	9,2	45,6	10,8
31.12.2005 ¹	510,4	8,9	52,2	9,8
průměr roku 2005 ¹	513,0	8,9	55,7	9,2
31.12.2006 ¹	448,5	7,7	93,4	4,8
průměr roku 2006 ¹	472,2	8,1	84,2	5,8
31.12.2007 ¹	354,9	6,0	141,1	2,5
průměr roku 2007 ¹	388,9	6,6	124,0	3,2
31.12.2008 ¹	352,3	6,0	91,2	3,9
průměr roku 2008 ¹	324,5	5,4	139,7	2,4

¹ nová metodika výpočtu MN

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 - 2008

2. 2. 2 Toky nezaměstnanosti

Počty nově hlášených a vyřazených¹⁴ uchazečů o zaměstnání v průběhu roku ovlivněny sezónními faktory. Nejvíce nově hlášených uchazečů bylo zaznamenáno v lednu,

¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, rozlišuje v § 29 ukončení evidence a v § 30 vyřazení na základě rozhodnutí. Pokud není uvedeno jinak, pojem „vyřazení“ v této práci obsahuje oba způsoby odchodu z evidence úřadu práce.

v červenci a v prosinci. Počet umístěných uchazečů celkem, tj. umístěných úřadem práce a umístěných jinak v analyzovaném období kolísal – nejvíce umístěných bylo v roce 2000 a nejméně v roce 2008.

Při srovnání níže uvedených údajů o počtech umístěných uchazečů o zaměstnání (pomocí ÚP nebo jinak) s počtem volných pracovních míst v evidenci ÚP je nesporné, že na volném trhu práce je vyšší nabídka pracovních příležitostí než nabízejí úřady práce. Počty evidovaných VPM podle odhadů pokrývají cca 30 – 50 % skutečně volných míst. Celkový počet vyřazených a nově evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP ukazuje tato tabulka:

Tab. 6 Úřady práce nově evidovaní a vyřazení uchazeči (v tisících osob)

	Uchazeči				
	nově evidovaní	vyřazení celkem	vyřazení celkem		
			umístění ÚP	umístění jinak	vyřazení pro nespolečnosti
Rok 2000	668,2	698,4	146,2	350,5	68,9
Rok 2001	653,6	649,0	137,0	324,4	68,2
Rok 2002	677,4	624,9	116,9	329,6	62,7
Rok 2003	666,3	638,3	109,7	343,3	58,8
Rok 2004	674,4	675,1	115,4	363,1	59,6
Rok 2005	638,2	669,5	103,4	347,5	83,5
Rok 2006	610,7	672,6	106,8	323,1	87,0
Rok 2007	558,5	652,2	97,3	314,4	97,2
Rok 2008	578,3	580,9	84,7	277,7	91,1

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 - 2008

2. 2. 3 Struktura uchazečů o zaměstnání

Nejohroženějšími skupinami na trhu práce jsou z hlediska zaměstnatelnosti občané s různými handicapy, především lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, se zdravotním postižením, ženy s malými dětmi, osoby nad 50 let věku, mladí lidé, zejména absolventi škol a mladiství po ukončení povinné školní docházky. U mnoha osob dochází ke kumulaci různých handicapů, např. mladiství s nízkou úrovní kvalifikace. Tyto skupiny lidí jsou při dnešní snížené poptávce po pracovní síle téměř nezaměstnatelné. A případně, že jde o občany s nízkou kvalifikací, současná relace pracovních příjmů a sociálních příjmů

(sociálních dávek) je nastavena tak, že tato kategorie občanů nemá motivaci k práci. „Výhoda“ být nezaměstnaným se ještě zvyšuje v případě dojížděky za prací (výdaje na dopravu, ztráta času).

Počet **uchazečů se zdravotním postižením** v evidenci ÚP se od roku 2000 do 2005 zvyšoval. K 31. 12. 2000 jich úřady práce evidovaly 59 tisíc a k 31. 12. 2005 tento počet vzrostl na 75,3 tisíc. Počet vytypovaných vhodných míst pro tyto uchazeče byl v letech 2000 – 2005 nízký. S přibývajícím počty uchazečů se zdravotním postižením a malým počtem volných pracovních míst pro tyto občany, vzrostl každoročně i průměrný počet uchazečů se ZP na jedno volné pracovní místo určené pro tuto skupinu. V roce 2000 představoval počet uchazečů se ZP na jedno vhodné VPM v průměru za ČR 21 osob, v roce 2002 již 38,3 osob a v roce 2005 to bylo v průměru 52 osob. Od roku 2006 do 2008 nastal pokles počtu uchazečů se ZP, a to z 71,3 tisíc na 61,1 tisíc. Počet VPM pro uchazeče se ZP se v letech 2006 -2008 zvyšoval. Průměrně připadalo na jedno VPM 28,8 uchazeče se ZP v roce 2006 a v roce 2008 to bylo jen 14,1 uchazeče. Přesto ve srovnání s podílem celkového počtu uchazečů k celkovému počtu VPM je v roce 2008 téměř šestinásobný. Problémy se zaměstnáváním zdravotně postižených přetrvávají i přes opatření na jejich zaměstnávání.

Rovněž počet **žen** se v evidenci ÚP od roku 2000 do roku 2004 zvyšoval, zatímco na konci roku 2000 evidovaly úřady práce 229,8 tisíc žen, na konci roku 2004 se tato hodnota vyšplhala na 276,3 tisíce žen. Podíl nezaměstnaných žen se na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných v analyzovaném období 2000 – 2004 pohyboval v průměru mezi 50,0 % - 51,2 %. V letech 2005 – 2008 úřady práce zaznamenaly pokles žen, a to 265,6 tisíc na 183,6 tisíc k 31. 12. 2008. Ženy jsou nejvíce zastoupeny mezi uchazeči o zaměstnání od července do listopadu. Tento opakující se jev souvisí jednak se sezónní zaměstnaností – v odvětvích, která jsou svým charakterem vhodná spíše pro muže (např. stavebnictví) nebo také vysokým zastoupením žen ve školství – ukončování termínovaných pracovních poměrů. Ženy mají vyšší míru nezaměstnanosti než muži. Ta je ještě výraznější ve věkových kategoriích do 34 let, protože ženy jsou v tomto věku většinou mimo pracovní aktivitu z důvodu péče o děti. Zaměstnavatelé příliš nemají zájem o ženy produkčním věku zejména z důvodu absencí – ošetřování člena rodiny či nemožností přijetí práce na směny.

Mladí lidé, zejména absolventi škol a mladiství bez vzdělání či po ukončení základní školy, nacházejí obtížně zaměstnání z důvodů chybějící kvalifikace, praxe a absence základních pracovních návyků. Další roli hraje nedostatečná pružnost školního systému ve vztahu k potřebám trhu práce, ale i fakt, že mnozí absolventi nemají zájem vykonávat práci, na kterou se studiem nebo přípravou na povolání zaměřili. Nejvyšší počet absolventů škol byl zaznamenán ÚP vždy v červnu a v září. Ve sledovaném období měl počet těchto uchazečů klesající trend. Výjimkou byl rok 2001/2002, protože v tomto školním roce ukončili školní docházku první absolventi čtyřletých středních škol, kteří již absolvovali povinnou devítiletou základní školu. K 31. 12. 2000 jich bylo na úřadech práce evidováno 57,9 tisíc, k 31. 12. 2007 jich evidovaly 22,7 tisíc. Nárůst těchto uchazečů nastal v důsledku recese na konci roku 2008, kdy se jejich počet zvýšil na 24,6 tisíc. Celkový podíl absolventů evidovaných na ÚP na počtu uchazečů o zaměstnání se snižoval, a to z 13,5 % k 31. 12. 2000 na 7 % na konci roku 2008. Nejpočetnější skupinou absolventů a mladistvých představovali v těchto letech vyučení.

Tab. 7 Věková struktura uchazečů o zaměstnání a počet OZP k 31. 12. daného roku

		Uchazeči		Věková struktura nezaměstnaných			
		celkem	se ZP	do 19 let	20 - 34 let	35 - 49 let	nad 50 let
Rok 2000	v tis.	457,4	59,0	16,2	217,6	149,5	74,1
	v %	100,0	12,9	3,5	47,6	32,7	16,2
Rok 2001	v tis.	461,9	61,5	36,2	198,2	148,4	79,1
	v %	100,0	13,3	7,8	42,9	32,2	17,1
Rok 2002	v tis.	514,4	66,9	37,9	218,6	158,0	99,9
	v %	100,0	13,0	7,4	42,5	30,7	19,4
Rok 2003	v tis.	542,4	71,8	37,2	226,7	165,8	112,7
	v %	100,0	13,2	6,9	41,8	30,5	20,8
Rok 2004	v tis.	541,7	74,7	32,2	218,0	170,2	121,3
	v %	100,0	13,8	5,9	40,3	31,4	22,4
Rok 2005	v tis.	510,4	75,3	27,1	194,3	160,6	128,4
	v %	100,0	14,8	5,3	38,1	31,5	25,1
Rok 2006	v tis.	448,5	71,3	22,5	163,7	140,7	121,6
	v %	100,0	16,0	5,0	36,5	31,4	27,1
Rok 2007	v tis.	354,9	65,2	16,8	118,5	110,9	108,7
	v %	100,0	18,4	4,7	33,4	31,2	30,7
Rok 2008	v tis.	352,3	61,1	18,3	122,6	108,3	103,1
	v %	100,0	17,3	5,2	34,8	30,7	29,3

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 – 2008

Průměrný věk uchazečů o zaměstnání, který k 31. 12. 2000 činil 35,1 let, se během těchto osmi let mírně zvýšil, a k 31. 12. 2007 byl 40,4 let. V těchto letech přineslo stárnutí populace prozatím rozšiřování skupiny osob v produktivním věku. Silná generace z poválečných let ještě neodešla do důchodu a jejich potomci, druhá silná vlna, už zpravidla pracují. Věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání zachycuje výše uvedená tabulka číslo 7.

Tab. 8 Kvalifikační struktura uchazečů k 31. prosinci daného roku

		Uchazeči									
		celkem	bez vzdělání	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	VŠ
Rok 2000	v tis.	457,4	3,2	141,1	187,5	11,8	21,1	14,3	62,5	2,2	13,4
	v %	100,0	0,7	30,9	41,0	2,6	4,6	3,1	13,7	0,5	2,9
Rok 2001	v tis.	461,9	3,2	145,2	185,5	14,1	17,7	14,4	64,6	2,8	14,4
	v %	100,0	0,7	31,4	40,2	3,1	3,8	3,1	14,0	0,6	3,1
Rok 2002	v tis.	514,4	3,3	158,8	208,1	16,2	20,6	15,1	73,0	3,2	16,1
	v %	100,0	0,6	30,9	40,5	3,2	4,0	2,9	14,2	0,6	3,1
Rok 2003	v tis.	542,4	3,4	166,8	220,6	17,7	22,0	15,7	76,1	3,0	17,1
	v %	100,0	0,6	30,8	40,7	3,3	4,0	2,1	14,0	0,5	3,2
Rok 2004	v tis.	541,7	3,5	162,3	221,8	18,4	21,7	15,8	77,4	3,0	17,8
	v %	100,0	0,6	30,0	40,9	3,4	4,0	2,9	14,3	0,6	3,3
Rok 2005	v tis.	510,4	3,3	153,2	209,2	17,1	19,9	14,7	73,0	2,9	17,1
	v %	100,0	0,6	30,0	40,9	3,4	3,9	2,9	14,3	0,6	3,4
Rok 2006	v tis.	448,5	3,0	137,9	179,7	14,8	18,1	12,8	64,2	2,5	15,6
	v %	100,0	0,7	30,7	40,0	3,3	4,0	2,9	14,3	0,6	3,5
Rok 2007	v tis.	354,9	2,4	109,6	139,8	10,9	14,2	10,1	52,0	1,9	14,0
	v %	100,0	0,7	30,9	39,4	3,1	4,0	2,8	14,7	0,5	3,9
Rok 2008	v tis.	352,3	2,3	104,2	138,3	11,5	15,4	9,8	52,6	2,2	16,0
	v %	100,0	0,7	29,6	39,2	3,3	4,4	2,8	14,9	0,6	4,5

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 - 2008

Podle **kvalifikace** tvoří nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání vyučení (jejich hodnota se pohybovala v letech 2000 – 2008 v rozmezí 39,2 % – 41,0 %)

a dále lidé s neukončeným nebo základním vzděláním (30,3 % – 32,1 %). Také nejvyšší podíl nabízených VPM byl určen pro vyučené (41,7 % - 53,7%) a pro osoby se základním vzděláním (24,1 % - 38,8 %). Počty volných pracovních míst pro všechny kvalifikační kategorie jsou však několikanásobně nižší než počty uchazečů. Strukturu uchazečů v jednotlivých letech ukazuje tabulka č. 8.

V kategorii **uchazečů nad 50 let** pokračoval trend nárůstu nezaměstnanosti. Od posledního čtvrtletí roku 2000, kdy počet uchazečů nad 50 let představoval 74,1 tisíc, do konce roku 2005 vzrostl na 128,4 tisíc. Důvodem je zejména ztráta práce v období, kdy ještě nesplní podmínky pro přiznání předčasného nebo starobního důchodu (prodlužující se hranice pro odchod do důchodu), ale také z důvodu nízké přizpůsobivosti změnám na trhu práce či nedostatečné kvalifikaci. V letech 2006 až 2008 úřady zaznamenaly pokles počtu těchto uchazečů.

Do kategorie tzv. **dlouhodobě nezaměstnaných** (nad 6 měsíců) spadlo nejvíce uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2003, a to 58,7 %. V ostatních letech se tato kategorie podílela na celkovém počtu nezaměstnaných takto: do roku 2003 jejich počet rostl, v letech 2004 a 2005 počet těchto evidovaných nezaměstnaných mírně klesal a v letech 2006 až 2008 pokles zrychlil, a to z 56,8 % k 31. 12. 2004 na 43 % k 31. 12. 2008. Pokles dlouhodobě nezaměstnaných je způsoben realizací projektů financovaných z Evropských statutárních fondů. Ale i přes tento dlouhodobý pokles je podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu vysoký.

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou více postiženy ženy než muži, dále postihuje uchazeče, kteří dosáhli nejvýše základního vzdělání. Velká část těchto nekvalifikovaných uchazečů evidovaných na úřadech práce déle než 12 měsíců má různá zdravotní omezení nebo jde o uchazeče ve vyšším věku. Tito uchazeči zájem o zprostředkování zaměstnání pouze předstírají, spoléhají na jistotu zajištění života prostřednictvím sociálních dávek. Jejich spolupráce s ÚP je prakticky vynucená, protože vyplácení sociálních dávek a hrazení zdravotního pojištění je podmíněno evidencí na úřadu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost je charakteristická především pro okresy s vysokou mírou nezaměstnanosti.

Tab. 9 Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti k 31. prosinci daného roku

		Uchazeči					
		celkem	do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 - 9 měsíců	9 - 12 měsíců	nad 12 měsíců
Rok 2000	v tis.	457,4	117,0	83,3	47,1	34,4	175,6
	v %	100,0	25,6	18,2	10,3	7,5	38,4
Rok 2001	v tis.	461,9	120,7	87,8	47,2	35,0	171,2
	v %	100,0	26,1	19,0	10,2	7,6	37,1
Rok 2002	v tis.	514,4	123,3	101,1	57,3	41,4	191,3
	v %	100,0	23,9	19,7	11,1	8,1	37,2
Rok 2003	v tis.	542,4	122,9	101,0	56,0	44,1	218,4
	v %	100,0	22,7	18,6	10,3	8,1	40,3
Rok 2004	v tis.	541,7	140,6	93,2	49,4	38,8	219,7
	v %	100,0	26,0	17,2	9,1	7,2	40,5
Rok 2005	v tis.	510,4	130,9	86,6	46,4	33,7	212,8
	v %	100,0	25,6	17,0	9,1	6,6	41,7
Rok 2006	v tis.	448,5	119,8	74,0	39,1	30,7	184,9
	v %	100,0	26,7	16,5	8,7	6,9	41,2
Rok 2007	v tis.	354,9	106,3	57,9	30,0	23,8	136,9
	v %	100,0	30,0	16,3	8,4	6,7	38,6
Rok 2008	v tis.	352,3	134,8	65,9	30,3	19,8	101,5
	v %	100,0	38,3	18,7	8,6	5,6	28,8

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 - 2008

Průměrná délka evidence uchazečů, kteří byli registrováni na úřadu práce, tzv. **délka průběžné evidence**, se neustále zvyšovala - na konci roku 2000 činila 423 dní a k 31. 12. 2007 až 659 dní. V roce 2008 délka průběžné evidence klesla na 539 dní oproti přecházejícím obdobím, a to díky zvýšení počtu nově evidovaných uchazečů a poklesu dlouhodobě nezaměstnaných. Také průměrná délka evidence uchazečů, kteří byli vyřazeni z evidence úřadu práce, tzv. **délka ukončené evidence**, se prodlužovala. Během analyzovaného období se prodloužila o z 211 dnů na konci roku 2000 na 303 dní k 31. 12. 2007, na konci čtvrtletí roku 2008 klesla na 248 dní.

2. 2. 4 Regionální nezaměstnanost

Území České republiky je rozčleněno na 14 krajů a 77 okresů. Změny v sektorové (odvětvové) struktuře hospodářství na základě restrukturalizace či útlumu, změny

v kvalifikační či profesní struktuře pracovní síly se projevily v jednotlivých regionech různou intenzitou. Dopady do nezaměstnanosti se nejvíce projevily v okresech Moravskoslezského kraje a v severozápadních Čechách, zejména v Ústeckém kraji, tj. v regionech poznamenaných útlumem těžby uhlí, hutnictví, těžkého průmyslu a chemie.¹⁵

Tab. 10 Okresy s nejvyšší nezaměstnaností k 31. prosinci daného roku

Okres	Počet evidovaných uchazečů									
	2000	2001	2002	2003	2004	2004 ¹	2005 ¹	2006 ¹	2007 ¹	2008 ¹
Most	12485	13204	14401	14938	14749	14048	14421	13007	9733	14048
Karviná	25183	25225	26507	27058	27807	26625	26549	24557	20036	26625
Bruntál	8264	8622	9193	9940	10041	9344	8615	7396	5873	9344
Ostrava	26402	25588	27807	29470	28892	27314	25901	22750	17853	27314
Chomutov	10892	10901	12144	12595	12184	11461	11243	9124	6825	11461
Teplice	10123	10581	11854	12250	11300	10766	10125	9702	7468	10766
Louny	7523	7521	8050	8091	7681	7226	7367	6571	4860	7226

¹ počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 – 2008

Tab. 11 Okresy s nejvyšší nezaměstnaností k 31. prosinci daného roku

Okres	Míra nezaměstnanosti v %									
	2000	2001	2002	2003	2004	2004 ¹	2005 ¹	2006 ¹	2007 ¹	2008 ¹
Most	21,5	21,3	21,7	23,5	24	22,7	21,2	19,5	15,5	13,1
Karviná	18	18	19,6	20,4	20,9	19,6	18,6	16,9	13,4	11,5
Bruntál	17,2	16,5	16,7	18,2	18,7	17,5	15,9	13,4	10,7	11,1
Teplice	17	16,6	18,2	19,9	17,6	16,6	16,8	15,7	11,7	10,6
Chomutov	16,9	16,4	17,7	18,7	17,8	16,5	15,5	12,3	9,7	9,9
Louny	17,1	17,2	18,6	18,9	16	15,1	13,2	12,1	8,9	8,8
Ostrava	16,6	16,2	17,2	18,4	18,4	16,6	14,8	13,3	9,4	8,4

¹ nová metodika výpočtu MN

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 – 2008

¹⁵ Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha [cit 25. 11. 2009]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

Tab. 12 Uchazeči o zaměstnání v jednotlivých krajích ČR k 31. prosinci daného roku

Kraj		Rok								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ústecký	evidovaní uchazeči	66 572	67 720	74 135	76 499	73 493	72 532	63 652	49 894	45 657
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	69 428	66 773	60 245	46 986	43 801
Moravskoslezský	evidovaní uchazeči	94 607	94 226	101 214	106 304	105 486	96 528	85 422	65 816	57 455
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	99 732	91 177	80 378	61 403	54 193
Olomoucký	evidovaní uchazeči	38 092	37 215	39 395	40 770	39 591	36 180	31 187	23 495	23 470
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	37 300	34 209	29 299	21 944	22 218
Karlovarský	evidovaní uchazeči	13 174	14 062	16 115	17 362	18 726	18 017	16 221	12 975	13 437
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	18 064	17 347	15 499	12 357	12 900
Jihomoravský	evidovaní uchazeči	54 003	55 139	63 777	65 454	66 207	63 692	55 230	44 239	43 063
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	66 369	60 177	52 056	41 658	41 157
Zlínský	evidovaní uchazeči	23 935	24 841	29 759	31 621	31 606	29 505	25 601	20 171	20 048
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	29 097	27 361	23 505	18 521	18 922
Pardubický	evidovaní uchazeči	19 892	19 911	21 865	24 165	24 399	22 782	19 369	15 417	16 998
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	22 987	21 691	18 381	14 440	16 334
Vysočina	evidovaní uchazeči	19 402	18 196	21 548	23 841	24 531	22 814	20 060	16 202	17 874
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	23 404	21 587	18 824	15 233	17 082
Liberecký	evidovaní uchazeči	14 016	15 987	19 334	21 065	20 299	18 923	17 258	14 566	16 605
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	18 854	17 634	15 988	13 522	15 709
Královéhradecký	evidovaní uchazeči	16 644	17 433	20 497	22 146	22 526	21 989	19 298	14 499	14 728
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	21 277	20 840	18 305	13 681	14 078
Středočeský	evidovaní uchazeči	38 160	37 819	41 761	43 937	44 012	40 751	35 498	29 273	31 220
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	41 657	38 499	33 471	27 490	29 930
Plzeňský	evidovaní uchazeči	18 535	18 580	20 226	21 650	21 051	20 500	17 959	14 516	16 757
	- z toho dosažitelní		x	x	x	19 645	19 315	16 929	13 570	16 087
Jihočeský	evidovaní uchazeči	18 499	19 162	21 118	22 158	23 021	23 632	20 426	16 452	17 505
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	21 281	21 941	18 803	15 078	16 471
Praha	evidovaní uchazeči	21 832	21 632	23 691	25 448	26 727	24 571	21 364	17 363	17 433
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	24 415	22 520	19 603	15 813	16 143
Celkem ČR	evidovaní uchazeči	457 363	461 923	514 435	542 420	541 675	512 416	448 545	354 878	352 250
	- z toho dosažitelní	x	x	x	x	513 510	481 071	421 286	331 696	335 025

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 – 2008

Nadále narůstají meziokresní rozdíly v míře nezaměstnanosti. Okresy Most a Karviná byly v letech 2000 – 2008 okresy s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v České republice. Naopak nejlépe je na tom okres Praha–východ a Praha–západ.

Tab. 13 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR k 31. prosinci daného roku

Kraj	Míra nezaměstnanosti v %					Míra nezaměstnanosti v % dle nové metodiky				
	2000	2001	2002	2003	2004	2004	2005	2006	2007	2008
Ústecký	16,1	15,8	17,1	17,9	16,9	15,8	15,4	13,8	11,0	10,3
Moravskoslezský	15,1	15,1	15,9	16,8	16,8	15,7	14,2	12,6	9,6	8,5
Karlovarský	8,0	8,7	10,1	10,6	11,6	10,7	10,3	9,2	7,3	7,6
Liberecký	6,4	7,4	8,7	9,5	9,1	8,2	7,7	7,0	6,1	7,0
Olomoucký	11,9	11,8	12,2	12,5	12,5	11,7	10,6	9,0	6,7	6,9
Jihomoravský	9,3	9,7	11,2	11,5	11,6	10,7	10,2	8,8	6,9	6,8
Vysočina	7,5	7,0	8,3	9,2	9,4	8,8	8,2	7,1	5,6	6,3
Zlínský	8,1	8,5	10,2	10,6	10,6	9,5	9,3	7,8	6,0	6,1
Pardubický	7,9	7,9	8,7	9,4	9,6	8,9	8,3	6,9	5,4	6,0
Plzeňský	6,5	6,5	7,1	7,6	7,4	6,7	6,4	5,6	4,4	5,0
Královéhradecký	5,9	6,3	7,3	7,9	8,3	7,7	7,3	6,3	4,7	4,8
Jihočeský	5,8	6,0	6,7	7,0	7,2	6,6	6,7	5,7	4,5	4,8
Středočeský	6,8	6,8	7,2	7,4	7,5	6,8	6,3	5,3	4,2	4,5
Praha	3,4	3,4	3,7	4,0	4,2	3,6	3,2	2,7	2,2	2,1
celkem ČR	8,8	8,9	9,8	10,3	10,3	9,5	8,9	7,7	6,0	6,0

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 – 2008

V analyzovaném období z pohledu krajů vzrostla absolutně nezaměstnanost ve všech 14 krajích v roce 2002 a 2003.

Regionální rozdíly na trhu práce v České republice po celé analyzované období přetrvávaly. V posledních letech došlo ale k poklesu nezaměstnanosti právě v regionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Regionální rozdíly jsou způsobeny především špatnou dopravní obslužností a také nízkou hustotou obyvatel, která pak brání vybudování potřebné dopravní infrastruktury. Noví zaměstnavatelé nemají zájem investovat do těchto regionů a vytvářet nové pracovní příležitosti. Míru nezaměstnanosti v letech 2000 – 2008 v jednotlivých krajích udává výše uvedená tabulka č.13.

2. 3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

2. 3. 1 Stav a vývoj PZ

Východiskem při stanovení cílů státní politiky zaměstnanosti v letech 2000 – 2008 byla analýza situace trhu práce vždy předchozího roku, prognózy trhu práce na příští rok, výše finančních prostředků vyčleněných státním rozpočtem na státní politiku zaměstnanosti v daném roce a závazky ČR plynoucí z uzavřených dohod s EU a OECD. Rozhodujícím dokumentem byl každoročně **Národní akční plán zaměstnanosti**. Hlavním cílem státní politiky zaměstnanost je docílit co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a aktivace pro hledání, nalezení a také udržení práce. Významnou součástí státní politiky zaměstnanosti je též podpora zaměstnavatelů v rámci systému **investičních pobídek**. Dále je to **příspěvek zaměstnavatelům při zaměstnávání osob se zdravotním postižením**.

Základem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti na jednotlivých úřadech práce jsou „**Programy realizace APZ**“ na konkrétní rok. Tyto programy jsou zpracovány na základě analýzy trhu práce v jednotlivých okresech, struktury uchazečů o zaměstnání a také na základě objemu přidělených finančních prostředků. Úřady práce se při realizaci APZ řídily Ministerstvem práce a sociálních věcí, které stanovilo cíle politiky zaměstnanosti, např. zaměření se na skupiny uchazečů o zaměstnání – starších 50-ti let, mladiství do 25-ti let, dlouhodobě nezaměstnaní, ženy vracející se po MD, spolupráce se zaměstnavateli – zaměstnávání osob se zdravotním postižením, využití prostředků Evropského sociálního fondu.

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v analyzovaných letech 2000 – 2008 rostly. Zatímco celkové výdaje na sociální politiku zaměstnanosti v roce 2000 činily 9 086 623 tisíc Kč, v roce 2008 už činily 15 680 608 tisíc Kč. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti – výdaje na podpory v nezaměstnanosti se rok od roku zvyšovaly (výjimkou byl rok 2007) i když se nezaměstnanost meziročně od roku 2004 výrazně snižovala. Při rozdělování finančních prostředků pokračuje trend změny struktury výdajů na APZ, a to více využívat prostředků z Evropského sociálního fondu oproti výdajům na nástroje APZ realizovaných úřady práce podle zákona o zaměstnanosti. MPSV při přidělování finančních prostředků na nástroje APZ pro rozpočty konkrétních úřadů práce vycházelo

z počtu uchazečů v evidenci ÚP, míry nezaměstnanosti, počtu osob se zdravotním postižením zaevidovaných na úřadech práce, počtu uchazečů do 25 let, počtu uchazečů nad 50 let, počtu dlouhodobě nezaměstnaných a počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Nejvíce prostředků APZ je investováno do regionů s nejhorší bilancí výše jmenovaných ukazatelů. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, aktivní politiku zaměstnanosti, pasivní politiku zaměstnanosti, podporu zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP a výdaje na insolventy v jednotlivých letech ukazuje níže uvedená tabulka.

Tab. 14 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR v tisících Kč k 31. prosinci daného roku

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Výdaje na PPZ	5 680 469	5 228 947	6 209 746	6 949 250	7 030 047	7 046 845	7 307 521	7 015 755	7 114 894
Výdaje na APZ	3 270 531	3 687 849	2 955 541	3 190 810	3 937 882	4 027 853	5 300 675	5 673 321	6 131 729
Podpora zaměstnávání OZP	x	375 428	527 709	524 446	649 012	736 913	1 410 552	2 187 432	2 283 655
Insolventy	135 623	230 114	186 093	194 132	133 489	147 509	183 573	196 033	150 330
Výdaje na SPZ	9 086 623	9 522 338	9 879 089	10 858 638	11 750 430	11 959 120	14 202 321	15 072 541	15 680 608

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 - 2008

2. 3. 2 Společensky účelná pracovní místa

Situace na trhu práce, tj. převaha nabídky nad poptávkou především v okresech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, si vyžádala zřizování nových SÚPM pro uchazeče, kteří jsou těžko umístitelní na trhu práce. Jednalo se o vytvoření nových pracovních míst, které umožní trvalé nebo alespoň dlouhodobější zaměstnání (minimálně na dobu 2 let). Zřizování společensky účelných pracovních míst bylo využíváno také k zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečů. V analyzovaném období přispěly úřady práce k vytvoření největšího počtu těchto míst v průběhu roku 2002, a to na 27 240 SÚPM. V posledních letech počet těchto vytvořených míst výrazně poklesl.

2. 3. 3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jako termínované pracovní příležitosti byly využívány především k umístování obtížně umísťitelných uchazečů (uchazečů bez vzdělání, bez odborné praxe, z mikroregionů se špatným dopravním spojením, dlouhodobě nezaměstnaní, atd.). Cílem programu veřejně prospěšných prací je zachování pracovní aktivity uchazečů před nalezením trvalého zaměstnání. Jde především o práce spočívající v úklidu a údržbě veřejného prostranství, veřejných budov a komunikací či podobných činnostech ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí. Hlavní přínos tohoto nástroje APZ spočívá v udržení základních pracovních návyků a motivací pracovat. A samozřejmě nezískávat finanční prostředky ze sociálních dávek či hmotného zabezpečení, nýbrž z pracovní činnosti. Na realizaci tohoto nástroje APZ vynaložily úřady práce ve sledovaném období 6 804 785 tisíc Kč.

2. 3. 4 Rekvalifikace a poradenství

Nerovnováhu mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadovanou kvalifikací pracovní síly na trhu práce řeší úřady práce pomocí rekvalifikací a tím účinně snižují nezaměstnanost. Rekvalifikace jsou nejefektivnějším nástrojem APZ a jejich význam trvale roste a počet rekvalifikovaných uchazečů se rok od roku zvyšoval (výjimkou byl rok 2005 a 2008). Rekvalifikací jako vysoce účinného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využily ve sledovaném období všechny úřady práce. Nejvíce byly využity rekvalifikace, které rozšiřovaly dosavadní kvalifikaci účastníků kurzů nebo rekvalifikace na základě požadavků zaměstnavatelů a většinou vedly ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění. Průměrné náklady na jednoho uchazeče rekvalifikovaného v rámci jednoho kursu byly nejvyšší v roce 2004, kdy činily cca 10 900 Kč.

2. 3. 5 Podpora vytváření PM pro osoby se zdravotním postižením

V průběhu těchto sledovaných devíti let došlo k řadě změn v právních předpisech. Změny byly vyvolány potřebou zlepšit možnosti získání zaměstnání lidem se zdravotním postižením. Bohužel přes všechna opatření počet uchazečů se zdravotním postižením

narůstá a počet vhodných pracovních míst pro tyto osoby klesá. Jednou z příčin je ovšem skutečnost, že uchazeči se zdravotním postižením jsou těmi, kteří nepracovali řadu let (a to mnohdy i z důvodů nízké motivace k zaměstnávání těchto osob jak ze strany zaměstnavatelů, tak často ze strany osob se ZP samotných). Nejvíce finančně podpořily ÚP vytvoření nových míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích v roce 2000 – to bylo 1 434 míst a největší počet umístěných uchazečů se zdravotním postižením byl v průběhu roku 2004, a to 1 636 umístěných osob se ZP.

Tab. 15 Použité nástroje APZ v ČR v letech 2000 – 2008

	Rok	SÚPM	VPP	Odborná praxe absolventů škol	Chráněné dílny a pracoviště - zřízení	Rekvalifikace
Počty vytvořených míst od počátku roku	2000	27 240	19 714	11 478	1 434	x
	2001	21 398	18 962	9 872	1 032	x
	2002	13 454	16 448	8 131	976	x
	2003	17 488	14 703	8 842	1 185	x
	2004	25 584	17 727	7 308	1 241	x
	2005	24 140	15 645	37	1 137	x
	2006	25 131	17 142	2	1 179	x
	2007	16 094	11 747	x	624	x
	2008	9 684	6 730	x	522	x
Počty umístěných na vytvořená místa od počátku roku	2000	26 721	20 034	11 316	1 368	33 331
	2001	21 767	19 977	9 645	1 043	35 145
	2002	14 123	16 573	7 945	1 063	36 015
	2003	17 618	15 378	8 654	1 221	42 753
	2004	25 010	18 246	7 170	1 636	44 089
	2005	25 129	16 846	28	1 592	41 318
	2006	25 417	18 011	2	1 606	53 504
	2007	16 706	12 374	x	1 284	57 031
	2008	9 987	7 708	x	974	40 220
Čerpání finančních prostředků v tisících Kč	2000	989 720	759 308	358 012	54 892	345 920
	2001	1 042 504	924 451	338 336	46 380	382 652
	2002	616 819	713 953	347 996	45 904	370 431
	2003	691 559	685 001	331 220	68 548	405 870
	2004	1 030 597	833 189	418 018	88 848	480 635
	2005	1 184 356	838 951	144 687	100 799	408 250
	2006	1 071 803	899 298	143	96 745	357 299
	2007	867 971	684 989	x	47 822	269 288
	2008	570 288	465 645	x	40 546	271 130

Zdroj: vlastní zpracován dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 - 2008

2. 3. 6 Odborná praxe absolventů škol a získávání kvalifikace mladistvých

Úřady práce přispívaly v letech 2000 – 2004 na stále menší počet míst vyčleněných k zabezpečení odborné praxe absolventů škol a získání kvalifikace mladistvých, výjimkou byl rok 2003. Od 1. 10. 2004 se tento nástroj již neaplikuje.

Konkrétní údaje o všech těchto použitých nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti a čerpání finančních prostředků na ně v rámci celé České republiky v jednotlivých letech analyzovaného období jsou uvedeny v tabulce č. 15.

2. 3. 7 Investiční pobídky

Počet investorů, jež využili investičních pobídek, měl v analyzovaném období rostoucí charakter. Výjimkou byl rok 2004. Tato podpora na tvorbu nových pracovních míst nebo na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců činila nejvíce 1 182 943 tisíc Kč, a to v roce 2008, kdy se 45 investorů zavázalo vytvořit 5 563 nových pracovních míst a rekvalifikovat až 6 132 nových zaměstnanců.

Tab. 16 Počet investorů a jim vyplacená podpora k 31. prosinci daného roku

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Počet investorů	19	16	17	20	15	23	36	37	45
Výše poskytnuté podpory v tisících Kč	590 730,0	674 495,0	685 130,5	838 871,0	678 705,9	658 986,6	542 275,0	702 006,0	1 182 943,0

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: Situace na TP v letech 2000 – 2008

3 ANALÝZA VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI V REGIONU MB

3.1 CELKOVÁ CHARAKTERISTIKA REGIONU

3.1.1 Geografické a demografické vymezení regionu

Region Mladá Boleslav se rozkládá v severní části Středočeského kraje, na levém břehu střední Jizery. Je tvořen 123 obcemi a jeho rozloha činí 1058 km², což je 9,6 % rozlohy kraje. Svou rozlohou i počtem obcí patří mezi největší regiony ve Středočeském kraji. V rámci kraje sousedí region Mladá Boleslav s regiony Mělník, Nymburk a Praha-východ, dále s regiony Česká Lípa, Semily a Liberec z Libereckého kraje a s Jičínským regionem z Královéhradeckého kraje.

Region Mladá Boleslav je rozdělen do 7 oblastí, tzv. **mikroregionů**:

1. mikroregion Mladoboleslavsko (Mladá Boleslav a okolí, celkem 35 obcí),
2. mikroregion Mnichovohradištska (Mnichovo Hradiště a okolí, celkem 22 obcí),
3. mikroregion Benátecka (Benátky nad Jizerou a okolí, celkem 24 obcí),
4. mikroregion Bělska (Bělá pod Bezdězem a okolí, celkem 12 obcí),
5. mikroregion Bakovska (Bakov nad Jizerou a okolí, celkem 3 obce),
6. mikroregion Dobrovicka (Dobruška a okolí, celkem 14 obcí),
7. mikroregion Bousovska (Dolní Nouzov a okolí, celkem 13 obcí).

Počet trvale bydlících obyvatel k 31. 3. 2004 činil 122 619 osob, z toho bylo 61 698 mužů a 60 921 žen. Celý Středočeský kraj měl 1 137 038 obyvatel, z toho 556 419 mužů a 579 619 žen. Statutární město Mladá Boleslav (spolu s devíti obcemi, které patří pod jeho správu) mělo cca 44 600 obyvatel. Ve městech regionu bydlí 69 % obyvatel. Mladoboleslavsko náleží též v rámci Středočeského kraje k regionům s věkově nejpriznivější skladbou – podíl nejmladší populace je větší než podíl občanů v důchodovém věku.¹⁶

¹⁶ ÚP v Mladé Boleslavi: Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2004 v regionu Mladá Boleslav

3. 1. 2 Ekonomická struktura regionu

Region Mladá Boleslav je především regionem průmyslovým. Prioritní postavení průmyslu je dáno bezkonkurenčním postavením mladoboleslavské automobilky nejen v regionu, ale i v republice. Firma ŠKODA AUTO a. s. je největším zaměstnavatelem v České republice se zahraniční účastí a pro celý region tak vytváří obrovské pracovní příležitosti – bezmála 50 % všech pracovních míst v regionu. Další pracovní místa vytvářejí samozřejmě i podnikatelé, investoři či dodavatelé v oblasti strojírenství a elektrotechnického průmyslu, kteří dodávají různé díly pro výrobu automobilů. Z celkového objemu průmyslové výroby v regionu připadá přibližně 75 % na strojírenské odvětví. Dále se zde rozvíjí sektor služeb (obchod, doprava, spoje, atd.), dřevozpracující a plastikářský průmysl. I když je Mladoboleslavsko průmyslovou oblastí, zaujímá zemědělství nemalou roli v pěstování a v prodeji obilovin, cukrovky, brambor zeleniny a také ve výrobě masa. Region má celkem vysokou intenzitu dopravy (především silniční). Na 1 km² rozlohy připadá přibližně 0,85 km silnice.

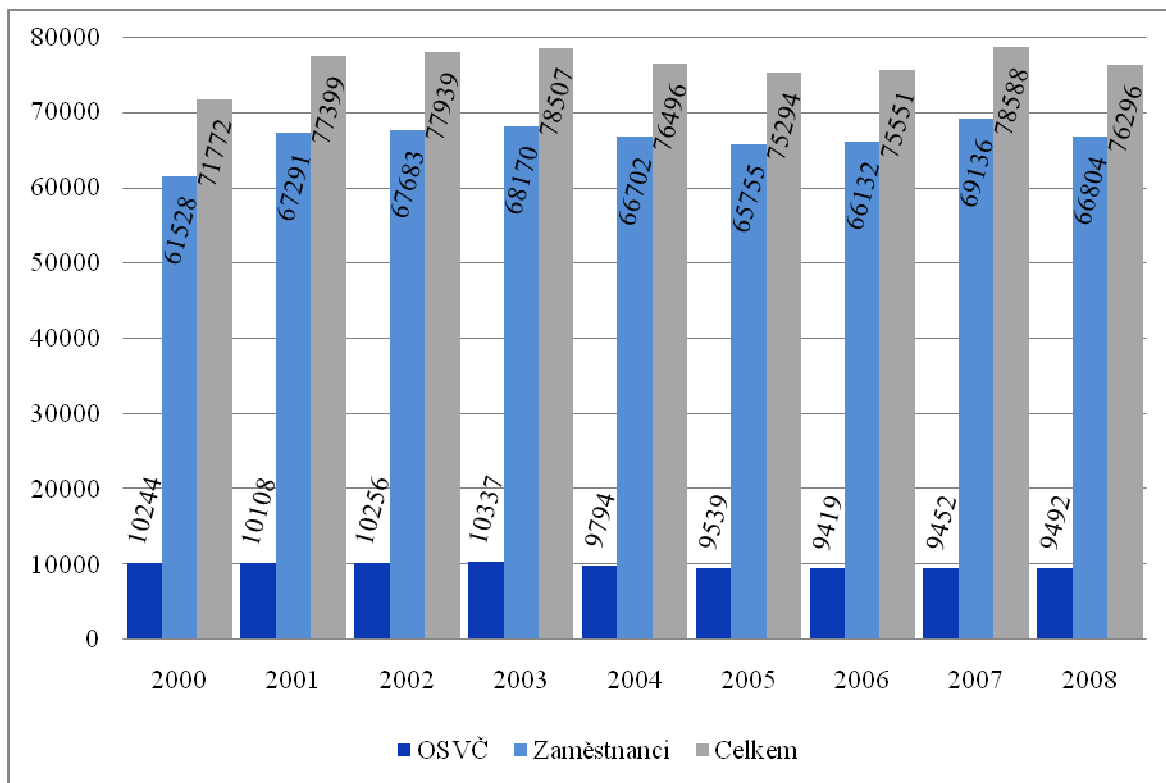
3. 2 ZAMĚSTNANOST V REGIONU MLADÁ BOLESLAV

3. 2. 1 Stav a vývoj zaměstnanosti

Vývoj zaměstnanosti měl ve sledovaném období kolísavý charakter. **Počet zaměstnaných** se regionu Mladá Boleslav všech velikostních kategorií v letech 2000 až 2003 zvyšoval, a to z 61 528 osob na 68 170 zaměstnaných osob. V roce 2004 a 2005 jejich počet klesal, v roce 2006 a 2007 se zvýšil, a to až na 69 136 zaměstnaných a v roce 2008 opět klesl. Důvodem poklesu zaměstnanosti ve 2. polovině roku 2008 byla ekonomická a světová krize, která se projevila zejména v automobilovém průmyslu. Mnozí zaměstnavatelé (především firma ŠKODA AUTO a její dodavatelé) přijali ekonomická opatření jako např. zkrácení pracovního týdne, změnu směnnosti či snížení stavu agenturního personálu.

Počet osob samostatně výdělečně činných k 31. 12. 2000 činil 10 244 osob, výrazný pokles OSVČ byl zaznamenán úřadem práce MB k 31. 12. 2006, kdy počet osob samostatně výdělečně činných představoval jen 9 419 lidí a na konci roku 2008 to bylo celkem 9 492 lidí.

Vývoj počtu zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných v jednotlivých letech analyzovaného období ilustruje níže uvedený obrázek č. 2.



Obr. 2 Počet OSVČ a zaměstnanců všech velikostních kategorií

Zdroj: vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na TP v regionu MB v letech 2000 – 2008

3. 2. 2 Cizinci na trhu práce

Až do vstupu České republiky do Evropské unie, tj. do 1. 5. 2004 museli cizinci žádat udělení pracovního povolení k výkonu zaměstnání na území České republiky. Vstupem do Evropské unie byly žádosti o povolení k výkonu zaměstnání pro občany z členských států EU, EHP a Švýcarska nahrazeny registrací – úřad práce Mladá Boleslav přešel na systém registrací pomocí informačních karet. Vstup České republiky do EU měl tedy v analyzovaném období velký vliv na vývoj zaměstnanosti cizinců na českém trhu práce.

V průběhu roku 2000 úřad práce Mladá Boleslav projednal ve správním řízení celkem 3045 žádostí o pracovního povolení, v dalších letech tento počet klesal a pohyboval se okolo 1600 žádostí ročně. V roce 2004 došlo k prudkém poklesu projednávaných žádostí

právě díky vstupu ČR do EU. Klesající trend trval až do roku 2006, kdy zdejší úřad práce projednal pouhých 450 žádostí. V následujících dvou letech došlo naopak k prudkému nárůstu žádostí o povolení, a to na 1 549 žádostí v průběhu 2007 a 2 243 žádostí v roce 2008. V roce 2007 převážnou část žádostí tvořily žádosti o povolení cizinců z Vietnamu, a to 952, a dále cizinců z Ukrajiny – 93 žádostí o pracovní povolení. V roce 2008 úřad práce projednal již 1 119 žádostí cizinců z Vietnamu, 233 cizinců z Ukrajiny a velkou část tvořily žádosti cizinců z Bosny a Hercegoviny – 243 žádostí pracovního povolení. Cizinci z Vietnamu jsou na území ČR zaměstnáváni především v automobilovém průmyslu v profesi montážní a svářečí dělník. Ukrajinci žádají především o zaměstnání v zemědělské výrobě nebo ve stavebnictví.

K 31. 12. 2004 bylo ÚP v MB registrováno 4 820 občanů EU a na konci roku 2008 už úřad práce Mladá Boleslav registroval 10 196 občanů Evropské unie. Podstatnou část z celkového počtu tvoří Slováci, Poláci a Němci a jejich počet se v tomto regionu každoročně zvyšoval .

Tab. 17 Vývoj zaměstnanosti cizinců v ČR v letech 2000 – 2008

Rok	Platné povolení	Občané EU, EHP a Švýcarska v ČR	Cizinci na území ČR	Celkem
2000	2 258	1 758 ¹	x	4 016
2001	1 233	1 845 ¹	x	3 078
2002	1 405	2 157 ¹	x	3 562
2003	1 435	2 612 ¹	x	4 047
2004	852	4 820	x	5 672
2005	310	7 211	7	7 528
2006	233	9 629	37	9 899
2007	878	10 527	67	11 472
2008	1 631	10 196	64	11 901

¹ Občané Slovenské republiky

Zdroj: vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na TP v regionu MB v letech 2000 – 2003,

dle MPSV: Situace na TP v letech 2004 – 2008

3. 2. 3 Odvětvová struktura zaměstnanosti

Průmyslové podniky a firmy tohoto regionu jsou soustředěny do větších měst, a to především do Mladé Boleslavi, Mnichova Hradiště a Bakova nad Jizerou. V analyzovaném období byl největším průmyslovým podnikem ŠKODA AUTO a. s. Mladá Boleslav s 19 535 k 31. 12. 2008 zaměstnanci (závod MB). Další významnou firmou je firma AKUMA a.s. vyrábějící staniční baterie. Oblast služeb, tedy obchod, doprava, spoje, školství, zdravotnictví, kultura a sport, reprezentuje SDRUŽENÍ ZDRAVOTNICKÝCH ZAŘÍZENÍ Mladá Boleslav, což je příspěvková organizace s 1 350 zaměstnanci k 31. 12. 2004. Významným podnikem je také úklidová firma JANA s. r. o. (k 31. 12. 2004 s 524 zaměstnanci) a ve stavebnictví je to firma BOSTAS s. r. o. (k 31. 12. 2004 s 277 zaměstnanci).

V nabídce **volných pracovních míst podle vzdělání** převažovala ve sledovaném období místa pro osoby vyučené (činila se v průměru 48 %), pak se základním vzděláním – v průměru 19,5 % a dále místa určená pro středoškoláky s maturitou – v průměru 9,6 %. U zaměstnavatelů převažuje zájem o kvalifikované pracovníky v průmyslu, zejména ve strojírenství a stavebnictví. Zaměstnanost podle převažující činnosti v jednotlivých letech ukazuje tato tabulka:

Tab. 18 Zaměstnanost podle převažující činnosti k 31. prosinci daného roku

Odvětví	Počet zaměstnaných u zaměstnavatelů s více než 20 zaměstnanci								
	2000	2001	2002	2003	2004 ²	2005 ²	2006 ²	2007 ²	2008 ²
Celkem	44 278	46 480	44 309	40 090	39 309	40 903	43 298	44 470	44 271
Zemědělství a lesnictví	1 688	1 763	1 661	1 531	1 435	1 303	1 248	1 158	1 070
Zpracovatelský průmysl	28 182	30 034	30 982	27 071	27 176	28 114	29 632	30 345	28 413
Stavebnictví	1 369	1 331	946	851	550	677	745	962	809
Obchod, opravy, pohostinství, ubytování	2 468	2 981	1 184	1 061	962	1 319	1 392	1 419	1 997
Doprava a spoje	2 463	2 489	1 498	1 755	1 671	1 829	1 784	1 593	1 865
Ostatní ¹	8 108	7 882	8 038	7 821	7 515	7 661	8 497	8 993	10 117

¹ Ostatní – peněžnictví, veřejná správa, školství, zdravotnictví

² Počet zaměstnaných u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci

Zdroj: vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na TP v regionu MB v letech 2000 – 2008

3. 3 NEZAMĚSTNANOST

3. 3. 1 Stav a vývoj míry nezaměstnanosti

Nejvyšší počet nově hlášených uchazečů o zaměstnání byl ve sledovaném období každoročně zaevidován v lednu a v září.

Průměrná míra evidované míry nezaměstnanosti v letech 2000 - 2005 rostla. Výjimkou byl rok 2001, kdy klesla její hodnota oproti roku 2000 ze 3,76 % na 3,54 %. Od roku 2006 do roku 2008 klesala. Region Mladá Boleslav patří mezi regiony s nejnižší mírou nezaměstnanosti v České republice. Nejnižší průměrná míra nezaměstnanosti byla v roce 2008 a činila 2,23 % naopak nejvyšší byla v roce 2005, a to 4,99 %. Od 1. 7. 2004 začal úřad práce používat novou metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti, kdy jsou bráni v úvahu pouze tzv. dosažitelní uchazeči (viz podkapitola 2. 3. 1).

Stejný průběh jako průměrná míra nezaměstnanosti měl i **průměrný počet uchazečů o zaměstnání**. Nejméně uchazečů o zaměstnání evidoval úřad práce v Mladé Boleslavi v roce 2008, a to 1 872 a nejvíce jich bylo evidováno v průměru 3 217 v roce 2004.

Vývoj počtu **volných pracovních míst** měl v období 2000 – 2008 kolísavý charakter. Nejvíce volných pracovních míst bylo hlášeno k 31. 12. 2007 – 3 855 VPM a nejméně k 31. 12. 2003 – pouze 648 volných pracovních míst. Tomuto trendu odpovídá i počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. Při obsazování volných pracovních míst je častým problémem rozdíl mezi kvalifikační strukturou uchazeče o zaměstnání a kvalifikačními požadavky ze strany zaměstnavatelů, kteří mnohdy si kladou při nahlašování volných pracovních míst mnohem vyšší požadavky na pracovníka než je nutné. Zaměstnavatelé upřednostňují zájemce s potřebnou kvalifikací, s dostatečnou praxí, bez zápisu v trestním rejstříku, bez nároků na úlevy z osobních či zdravotních důvodů, jazykovou vybaveností a znalostí počítačových programů. Na druhou stranu úřad práce evidoval především uchazeče, které těmto výše uvedeným požadavkům nevyhovují nebo je důvodem nezájem ze strany uchazeče, tj. neochota pracovat. Důležitou roli při obsazování nabízených míst hraje také nedostatečné dopravní spojení ze vzdálenějších lokalit, kdy není zajištěna doprava na vícesměnný provoz – převážně třísměnný. Nedaří se obsazovat volná pracovní místa u nekvalifikovaných prací – ve stavebnictví, zemědělství.

Tato VPM jsou pak obsazována především cizinci. Proto se v nabídce volných míst stále projevují požadavky související s povolováním práce cizincům. Podmínkou pro udělení povolení získat cizince jsou dlouhodobě hlášená volná místa, která nejsou vůbec, nebo jen z části obsazitelná občany ČR, popřípadě uchazeči o zaměstnání z EU¹⁷.

Konkrétní údaje o míře nezaměstnanosti, počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst udává tabulka číslo 19.

Tab. 19 Uchazeči o zaměstnání, MN, volná PM a počet uchazečů na 1 VPM

	Uchazeči o zaměstnání	Míra nezaměstnanosti v %	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM
31.12 2000	1 855	3,17	1 009	1,80
průměr roku 2000	2 198	3,76	819	2,68
31.12 2001	2 350	4,00	1 566	1,50
průměr roku 2001	2 101	3,54	1 085	1,94
31.12 2002	2 710	4,60	650	4,20
průměr roku 2002	2 497	4,29	890	2,81
31.12 2003	3 147	5,20	648	4,80
průměr roku 2003	2 966	4,90	775	3,83
31.12 2004 ¹	3 047	4,40	798	3,82
průměr roku 2004 ¹	3 217	4,99	540	5,96
31.12 2005 ¹	2 719	3,75	836	3,25
průměr roku 2005 ¹	2 872	3,89	886	3,24
31.12 2006 ¹	2 370	3,08	1834	1,29
průměr roku 2006 ¹	2 556	3,40	1321	1,93
31.12 2007 ¹	1 796	2,17	3855	0,47
průměr roku 2007 ¹	2 075	2,60	2584	0,80
31.12 2008 ¹	2 279	2,74	1088	2,10
průměr roku 2008 ¹	1 872	2,23	2577	0,73

¹ nová metodika výpočtu MN

Zdroj: vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na TP v regionu MB v letech 2000 -2008

¹⁷ÚP v Mladé Boleslavi: Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2008 v regionu Mladá Boleslav

3. 3. 2 Toky nezaměstnanosti

Porovnáním počtu zařazených a vyřazených uchazečů o zaměstnání je zřejmé, že tok uchazečů je zde opravdu značný. V druhé polovině sledovaného období (od roku 2005 – první polovina 2008) díky příznivému hospodářskému vývoji, rozšiřování výroby stávajících zaměstnavatelů a vstupu nových subjektů na trh práce vznikla nová pracovní místa, což vedlo ke snižování počtu nově evidovaných uchazečů a naopak ke zvyšování počtu vyřazených uchazečů. K výrazné změně výše popsané situace na trhu práce došlo na konci roku 2008, kdy vlivem světové ekonomické a finanční krize došlo ke zvýšení nezaměstnanosti – počet nově hlášených uchazečů převyšoval počet vyřazených uchazečů. Největší počet žádostí o zaměstnání je trvale zaznamenáván na začátku roku především z důvodů ukončování pracovních poměrů na dobu určitou (většinou k 31. 12.), předčasného ukončení studia či organizačními změnami u zaměstnavatelů realizovaných na konci roku. Tok uchazečů je zachycen v této tabulce:

Tab. 20 Úřadem práce nově evidovaní a vyřazení uchazeči

Uchazeči	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nově evidovaní	4 623	4 725	4 910	5 299	5 087	4 528	4 391	3 976	4 320
Vyřazení celkem	5 438	4 230	4 551	4 868	5 247	4 958	4 725	4 537	3 829
z toho: umístění ÚP	2 498	1 784	1 774	1 435	1 539	886	624	734	648
umístění jinak	1 458	1 150	1 331	1 919	2 202	2 497	2 470	2 047	1 631
pro nespolutřácu	1 482	1 296	1 446	1 524	1 506	1 575	1 631	1 759	1 559

Zdroj: vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na TP v regionu MB v letech 2000 - 2008

Ve sledovaném období došlo k výraznému nárůstu uchazečů, kteří ukončili samostatnou výdělečnou činnost (v roce 2001 to bylo 153 lidí, v roce 2008 jich bylo 134 a v roce 2004 až 274 osob – nejvíce za celé období), což může mít negativní dopad i na strukturu pracovních míst na trhu práce.

3. 3. 3 Struktura uchazečů o zaměstnání

Nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání podle věkové struktury tvořily osoby do 25 let a v roce 2003 a 2004 ještě nezaměstnaní ve věku nad 50 let. V této problematické kategorii **uchazečů nad 50 let** pokračoval trend nárůstu nezaměstnanosti (od 31. 12. 2000 vzrostl jejich počet z 286 na 726 k 31. 12. 2005), v roce 2006 a 2007 jejich počet mírně klesl, ale v roce 2008 dosáhl jejich počet nejvyšší hodnoty za celé sledované období, a to 763 uchazečů. Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle věku v jednotlivých letech ukazuje tabulka č. 6.

Tab. 21 Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. prosinci daného roku

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Uchazeči celkem	1 855	2 350	2 710	3 147	3 047	2 719	2 370	1 796	2 279
Věková struktura: do 25 let	481	639	722	800	663	494	410	247	434
25 - 29 let	275	339	352	412	380	343	263	197	258
30 - 39 let	398	502	554	653	665	616	539	340	442
40 - 49 let	415	519	559	606	621	540	439	307	382
nad 50 let	286	351	523	676	718	726	719	705	763

Zdroj: vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na TP v regionu MB v letech 2000 - 2008

Nezaměstnanost ovlivňuje také věk uchazeče. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání, který k 31. 12. 2000 činil 34,7 let, se během těchto devíti let zvyšoval, a k 31. 12. 2008 činil průměrný věk uchazeče 40,2 let.

Podle **kvalifikačního hlediska** byla v analyzovaném období nejpočetnější skupinou kategorie uchazečů o zaměstnání vyučených (v průměru 38,73 %), pak se základním vzděláním (v průměru 35,58 %) a na třetím místě byli uchazeči s ÚSO vzděláním (v průměru 14,11 %).

Počet nezaměstnaných **žen** byl vyšší než počet nezaměstnaných mužů. Z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání představoval podíl žen v letech 2000 – 2008 v průměru 58,37 % - 59,95 %.

Tab. 22 Kvalifikační struktura uchazečů k 31. prosinci daného roku

		Uchazeči									
		celkem	bez vzdělání	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	VŠ
Rok 2000	v tis.	1855,00	5,00	786,00	714,00	18,00	49,00	48,00	176,00	15,00	41,00
	v %	100,00	0,27	42,37	38,50	0,97	2,64	2,59	9,49	0,81	2,37
Rok 2001	v tis.	2350,00	3,00	963,00	898,00	17,00	77,00	57,00	249,00	21,00	65,00
	v %	100,00	0,12	40,97	38,21	0,72	3,27	2,42	10,59	0,89	2,54
Rok 2002	v tis.	2710,00	7,00	1051,00	981,00	41,00	91,00	88,00	366,00	17,00	68,00
	v %	100,00	0,26	38,78	36,20	1,51	3,36	3,25	13,51	0,63	2,50
Rok 2003	v tis.	3147,00	10,00	1093,00	1231,00	31,00	120,00	89,00	456,00	26,00	91,00
	v %	100,00	0,32	34,73	39,11	0,99	3,81	2,83	14,49	0,83	2,89
Rok 2004	v tis.	3047,00	11,00	1087,00	1144,00	35,00	113,00	93,00	455,00	23,00	86,00
	v %	100,00	0,36	35,67	37,54	1,15	3,71	3,05	14,93	0,75	2,82
Rok 2005	v tis.	2719,00	13,00	924,00	1037,00	23,00	100,00	85,00	435,00	27,00	75,00
	v %	100,00	0,48	33,98	38,14	0,85	3,68	3,13	16,00	0,99	2,76
Rok 2006	v tis.	2370,00	9,00	785,00	904,00	22,00	89,00	78,00	392,00	15,00	76,00
	v %	100,00	0,38	33,12	38,14	0,93	3,76	3,29	16,54	0,63	3,20
Rok 2007	v tis.	1796,00	7,00	563,00	731,00	10,00	57,00	61,00	285,00	14,00	68,00
	v %	100,00	0,39	31,35	40,71	0,56	3,17	3,40	15,87	0,78	3,78
Rok 2008	v tis.	2279,00	12,00	667,00	957,00	21,00	91,00	63,00	356,00	15,00	97,00
	v %	100,00	0,52	29,27	42,00	0,92	3,99	2,76	15,62	0,66	4,25

Zdroj: vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na TP v regionu MB v letech 2000 – 2008

Do kategorie **dlouhodobě nezaměstnaných** (6 – 12 měsíců) bylo zařazeno nejvíce uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2003, a to 609 uchazečů. Počet i podíl nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců, se od roku 2000 do 2004 zvyšoval. V dalších letech se díky příznivé situaci na TP jejich počet klesl, a to na 387 uchazečů, což bylo nejméně za celé sledované období. Průměrná délka evidence byla v roce 2006 už 501 dnů, ale v roce 2008 prudce klesla – byla 287 dní. Strukturu uchazečů podle délky nezaměstnanosti udává tato tabulka č. 23:

Tab. 23 Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti k 31. prosinci daného roku

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Uchazeči celkem	1 855	2 350	2 710	3 147	3 047	2 719	2 370	1 796	2 279
Z toho: do 3 měsíců	648	810	821	865	830	799	737	588	1035
3 - 6 měsíců	340	544	644	746	620	516	444	373	506
6 - 9 měsíců	169	275	301	346	327	268	235	204	215
9 - 12 měsíců	158	181	203	263	245	167	162	126	136
nad 12 měsíců	540	540	741	927	1 025	969	792	505	387

Zdroj: vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na TP v regionu MB v letech 2000 – 2008

3. 3. 4 Situace v jednotlivých mikroregionech regionu MB

1. mikroregion Mladoboleslavsko (Mladá Boleslav a okolí)– nejsilnější průmyslový region, s většinou rozhodujících zaměstnavatelů: ŠKODA AUTO a. s. Mladá Boleslav– v letech 2004-2008 se firma potýkala s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků v dělnických profesích, v posledním čtvrtletí roku 2008 dochází k utlumení výroby, neplánuje zvýšení počtu zaměstnanců a nová pracovní místa jsou vytvořena především pro vysokoškoláky ve strojírenských a elektrotechnických oborech, a to ve vývojovém centru firmy, AKUMA a. s. Mladá Boleslav - zaměstnává 371 kmenových zaměstnanců (k 31. 12. 2008), TRW CAR s. r. o – vyrábí plastové výrobky pro automobilový průmysl a k 31. 12. 2008 měla 443 kmenových zaměstnanců, firma FAURECIA INTERIOR SYSTEMS BOHEMIA s. r. o – vyrábí přístrojové desky a k 31. 12. 2008 zaměstnávala 720 zaměstnanců. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v roce 2003, a to 4,6 % a nejnižší MN v roce 2007 – 2,4 %. V tomto mikroregionu jsou dopravní podmínky na dobré úrovni.

2. mikroregion Mnichovohradištsko (Mnichovo Hradiště a okolí) – nachází se v severní části regionu MB, převažuje zde strojírenský, potravinářský a spotřební průmysl. Významným zaměstnavatelem je firma BEHR CZECH r. s. o. – vyrábí klimatizace a chlazení motorů aut, ve sledovaném období se zaměstnanost ve firmě každoročně zvyšovala, ale k 31. 12. 2008 kvůli světové finanční a ekonomické krizi omezila výrobu a k tomuto datu zaměstnávala 930 kmenových zaměstnanců. Dalším významným zaměstnavatelem je zde firma HELLA BEHR s.r.o a PIVOVAR KLÁŠTER a. s. Nejvyšší míra nezaměstnanosti na Mnichovohradištsku byla v roce 5,1 % v roce 2004 a nejnižší v roce 2000, a to 2,7 %. Dopravní obslužnost je celkem vyhovující.

3. mikroregion Bělsko (Bělá pod Bezdězem a okolí) – jde o část regionu se strojírenským a papírenským průmyslem. Hlavním zaměstnavatelem je zde firma WAGON AUTOMOTIVE s. r. o., která vyrábí lisované nářadí, k 31. 12. 2007 zde pracovalo 412 kmenových zaměstnanců, dále je tu firma PAPÍRNY Bělá a. s. Většina obyvatel regionu pracuje u výše zmiňovaných firem, část ale dojíždí za prací do firmy ŠKODA AUTO. Vyšší MN na Bělsku je ovlivněna celkově menším počtem ekonomicky aktivních obyvatel, ale zaměstnanost se zde udržuje na slušné úrovni. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v tomto mikroregionu v roce 2004 – 7,6 % a nejnižší v roce 2007, a to 3,8%.

4. mikroregion Benátecko (Benátky nad Jizerou a okolí) – jihozápadní část regionu se strojírenským, zpracovatelským a zemědělským průmyslem. K významným zaměstnavatelům patří CARBORUNDUM ELECTRITE a. s. – vyvíjí a vyrábí brousící prostředky a žáruvzdorné materiály, zaměstnává 300 zaměstnanců. Dalším důležitým zaměstnavatelem je zde firma SUMIKEI CZECH s. r. o. vyrábějící hliníkové trubice a kondenzátory pro klimatizace a firma TRW-Carr s. r. o. Hlavenec – vyrábí airbagy, bezpečnostní pásy a plastové mřížky, k 31. 12. 2005 zde pracovalo 960 zaměstnanců. Výhodou tohoto mikroregionu je nová průmyslová zóna na jihovýchod od Benátek o rozloze asi 23,5 ha. Jde o mikroregion s nejvyšší MN, která je způsobena především restrukturalizací firem a zemědělských družstev. Nejvyšší MN se vyšplhala v roce 2004 na 7,5 % a nejnižší MN byla v roce 2007 – 3,24 %. Dopravní podmínky jsou na dobré úrovni.

5. mikroregion Bakovsko (Bakov nad Jizerou a okolí) – rozlohou nejmenší mikroregion, je průmyslového charakteru. Většina obyvatel dojíždí za prací do Mladé Boleslavi. Největším zaměstnavatelem je FAURECIA EXHAUST SYSTEMS s. r. o. vyrábějící výfukové systémy pro automobily, k 31. 12. 2008 zaměstnávala 620 kmenových zaměstnanců, ale díky krizi se obává snižování personálu na počátku roku 2009. Nejvyšší MN činila v roce 2003 4,8 % a nejnižší míra nezaměstnanosti byla v roce 2000, a to 2,2 %.

6. mikroregion Dobrovicko (Dobruška a okolí) – jihovýchodní část regionu s převažujícím spotřebním a potravinářským průmyslem. Hlavním zaměstnavatelem je Cukrovar a rafinerie cukru Dobruška TTD a. s. a Zemědělské družstvo Luštěnice. Velká část obyvatel tohoto mikroregionu dojíždí za prací do Mladé Boleslavi. Dopravní podmínky jsou na dobré úrovni. Nejvyšší míra nezaměstnanosti zde byla 4,0 % v roce 2003 a nejnižší v roce 2000, a to 2,16 %.

7. mikroregion Bousovsko (Dolní Bousov a okolí – východní část regionu, jde o druhý nejmenší mikroregion, ve kterém převažuje strojírenský průmysl. Nejvýznamnějším zaměstnavatelem je PROCLIMA SVAP s. r. o., která se zabývá výrobou vzduchotechniky a nově i výrobou větracích a krbových mřížek, k 31. 12. 2008 zde bylo zaměstnáno 180 kmenových zaměstnanců. Většina lidí Bousovska dojíždí do zaměstnání do Mladé Boleslavi. Dopravní podmínky této lokality jsou dobré. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v roce 2003, a to 5,4 % a nejnižší v roce 2000 pouhých 1,5 %.

Tab. 24 Počet nezaměstnaných, počet VPM a MN v mikroregionech MB k 31. 12. daného roku

	Rok	Region MB	Mlado-boleslvsko	Mnichovo-hradištsko	Bělsko	Benátecko	Bakovsko	Dobrovicko	Bousovsko
Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání	2000	1855	843	231	176	398	60	95	52
	2001	2350	1054	280	224	487	107	128	70
	2002	2710	1277	356	238	505	121	128	85
	2003	3147	1527	372	282	574	128	155	109
	2004	3047	1385	447	255	590	116	167	87
	2005	2719	1278	330	229	569	89	145	79
	2006	2370	1098	335	192	445	93	132	75
	2007	1796	856	234	159	315	74	109	49
	2008	2279	1013	309	234	379	92	176	76
Počet nabízených volných míst	2000	1009	628	141	52	69	5	83	31
	2001	1566	1208	104	21	70	44	70	49
	2002	650	298	91	28	185	0	21	27
	2003	648	279	89	10	192	32	30	16
	2004	798	345	169	28	120	14	110	12
	2005	836	380	180	22	137	31	69	17
	2006	1834	1127	323	42	196	36	86	24
	2007	3855	2781	510	76	307	53	99	29
	2008	1088	611	112	35	204	20	67	39
Výše MN	2000	3,17	2,50	2,70	4,77	6,10	2,20	2,16	1,50
	2001	4,00	3,35	3,70	5,40	5,90	4,14	3,41	3,40
	2002	4,60	4,00	4,70	5,70	6,10	4,70	3,42	4,10
	2003	5,20	4,60	4,90	7,60	7,30	4,80	4,00	5,40
	2004 ¹	5,10	4,50	5,10	7,50	7,50	4,50	3,60	4,60
	2005 ¹	3,75	3,60	4,00	5,60	6,20	3,30	3,50	3,50
	2006 ¹	3,08	3,14	3,94	4,43	4,87	3,18	3,16	2,86
	2007 ¹	2,17	2,40	2,77	3,80	3,24	2,31	2,42	2,13
	2008 ¹	2,74	2,90	3,66	5,25	4,21	3,11	3,99	3,20

¹nová metodika výpočtu MN

Zdroj: vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na TP v regionu MB v letech 2000 – 2008

Konkrétní údaje o vývoji počtu uchazečů o zaměstnání, počtu volných pracovních míst a míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech regionu Mladá Boleslav v letech 2000 – 2008 jsou zpracovány ve výše uvedené tabulce č. 24.

MN pro jednotlivé regiony je počítána jen jako orientační, jedná se o hrubý výpočet míry – dle sčítání lidu z roku 1991 (výpočet MN pro rok 2000), pak byla hodnota změněna dle sčítání lidu z roku 2001 (výpočet MN pro ostatní roky).

3.4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Základem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti byl každoročně Program aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto programy úřadu práce v Mladé Boleslavi byly v jednotlivých letech analyzovaného období koncipovány s ohledem na analýzu regionálního trhu práce v oblasti nezaměstnanosti (především z hlediska skupin uchazečů o zaměstnání), na základě vyhodnocení realizace Programu aktivní politiky zaměstnanosti předchozího roku a dále s ohledem na předpokládaný vývoj, efektivnost a také přísnou účelovost při vynakládání finančních prostředků na jednotlivé nástroje APZ.

Úřad práce rozhoduje o poskytnutí příspěvku a jeho celkové výši na základě konkrétní situace na trhu práce. Doporučená výše příspěvku a kritéria poskytování jsou uvedena v Programu aktivní politiky zaměstnanosti pro daný rok.

Rozpočet národní aktivní politiky zaměstnanosti je stanoven pro každý rok Ministerstvem práce a sociálních věcí, a to na základě vybraných ukazatelů (viz. kapitola 2. 3. 1) a s ohledem na výši závazků úřadu práce z předchozích let.

Veškeré finanční prostředky určené na aktivní politiku zaměstnanosti musí být vynaloženy hospodárně, efektivně a účelně, jejich poskytování se řídí ustanovením Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhláškou č. 518/2004 Sb..¹⁸

¹⁸ÚP v Mladé Boleslavi: Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2008 v regionu Mladá Boleslav

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ve sledovaném období rok od roku rostly, výjimkou byl rok 2001 a 2005. K 31. 12. 2000 představovaly výdaje na státní PZ celkem 44 935 557 Kč a k 31. 12. 2008 již činily 94 273 330 Kč. Konkrétní údaje o výdajích na státní politiku zaměstnanosti, aktivní politiku zaměstnanosti, pasivní politiku zaměstnanosti, insolventi a příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v jednotlivých letech udává tabulka číslo 25.

Tab. 25 Výdaje na PZ, aktivní a pasivní PZ v regionu MB v Kč k 31. prosinci daného roku

Rok*	Výdaje na PPZ	Výdaje na APZ	Podpora zaměstnávání OZP	Insolvence	Výdaje SPZ
2000	37 993 749	6 941 808	x	x	44 935 557
2001	36 286 153	5 720 004	x	13 691 002	42 006 157
2002	47 061 250	8 292 189	2 751 215	93 004	55 353 439
2003	59 136 753	5 764 079	3 702 031	1 053 014	64 900 832
2004	61 383 122	10 248 807	4 165 180	0	71 631 929
2005	51 486 518	8 955 743	6 280 892	22 009	60 442 261
2006	53 765 610	8 810 089	12 170 294	932 444	74 745 994
2007	59 646 976	8 955 896	20 244 353	700 000	88 827 225
2008	66 279 174	8 207 844	19 718 392	67 920	94 273 330

Zdroj: vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na TP v regionu MB v letech 2000 – 2008

3. 4. 1 Společensky účelná pracovní místa

Na úhradu nákladů spojených se zřízením samostatně účelných pracovních míst může úřad práce poskytnout finanční příspěvek jak zaměstnavateli tak občanovi, který se rozhodne samostatně podnikat, tj. stane se osobou samostatně výdělečně činnou. Hlavní snahou je vytvořit nové pracovní místo, které by umožňovalo plné zaměstnání minimálně na dobu dvou let, a aby zároveň vykovávaná práce byla produktivní a společensky prospěšná. Při rozhodování o přidělení příspěvku přihlíží úřad práce zejména k aktuální situaci na trhu práce, k době využití těchto míst a k předpokládaným nákladům na jeho zřízení.

Výše a způsob využití finančních prostředků je vždy přesně stanovena v písemné smlouvě a při nedodržení či porušení podmínek smlouvy může úřad práce požádat o vrácení buď celé nebo části poskytnuté podpory.

Tab. 26 Čerpání finančních prostředků a počet vytvořených SÚPM v regionu MB

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nová SÚPM (včetně SVČ)	17	11	9	27	44	45	51	32	14
Finanční čerpání na SÚPM	755 168	583 010	529 360	709 625	2 862 716	4 316 911	2 730 156	3 062 347	1 253 325

Zdroj: vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na TP v regionu MB v letech 2000 – 2008

3. 4. 2 Veřejně prospěšné práce

Motivací při zřizování přechodných pracovních příležitostí formou veřejně prospěšných prací bylo udržení uchazečů v pracovním procesu, zachování jejich pracovní aktivity a motivace hledání trvalého pracovního poměru. Tento nástroj APZ byl využíván nejčastěji obcemi, nestátními organizacemi neziskového charakteru a zaměstnavatelskými organizacemi, jež se zabývají údržbou čistoty, zeleně a bytového fondu ve městech a obcích a na tato vytvořená místa umísťoval úřad práce především těžko umísitelné uchazeče. Největší „boom“ v tvorbě míst na VPP byl v roce 2000 - bylo vytvořeno 98 těchto míst a na nich umístěno 82 uchazečů. V dalších letech tvorba těchto míst klesala, a to až na 18 míst vytvořených v roce 2003. V roce 2008 bylo vytvořeno 23 těchto přechodných pracovních příležitostí.

3. 4. 3 Odborná praxe absolventů škol a získávání kvalifikace mladistvých

Tvorba nových pracovních míst pro absolventy škol a mladistvé v letech 2000 – 2004 kolísala. Nejvíce dohod na nová místa pro absolventy bylo uzavřeno v roce 2002, a to 25 dohod. V roce 2004 jich bylo uzavřeno jen 8 - jako dopad nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., kde kategorie „absolvent“ byla nahrazena pojmem „uchazeči do 25 let“ (tím byla od roku 2005 v aktivní politice zaměstnanosti zrušena forma absolventských míst). Pro zlepšení umístění absolventů škol na trhu práce byla úřadem práce Mladá

Boleslav zrealizována dvě opatření, a to informační besedy určené žákům středních škol učebních i studijních oborů a skupinová opatření pro absolventy – uchazeče, a to formou Job klubů, jejichž cílem je motivace ke zvýšení vzdělání – do tohoto programu byli zahrnuti mladiství uchazeči do 18 let se základním vzděláním, jejichž zájem o zvýšení vzdělání je minimální, vyhovuje jim styl života „žít ze sociálních dávek“.

Od 1. 1. 2004 zahájil úřad práce další program „První příležitost“ pro zlepšení možnosti uplatnění mladých uchazečů do 25 let o zaměstnání. Tento program nabízí možnost uzavření Individuálního akčního plánu, jehož cílem je prohloubení individuální spolupráce s uchazečem, podpora vlastní aktivity uchazeče a poskytování informací. O Job kluby, tak Individuální akční plány není na úřadě práce v Mladé Boleslavi příliš velký zájem uchazečů. Důvodem pro neuzavření Individuálního akčního plánu ze strany uchazeče například již přislíbené zaměstnání nebo také sankce při nedodržení podmínek IAP.

3. 4. 4 Podpora vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením

Také v evidenci na úřadu práce v Mladé Boleslavi se počet uchazečů se zdravotním postižením ve sledovaném období rok od roku zvyšoval. Pokud zaměstnavatel zaměstnává ve své firmě více než 50% občanů se zdravotním postižením, má nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Nabídka volných pracovních míst pro tyto osoby neodpovídá struktuře uchazečů. Kritickým rokem byl rok 2001 a 2005, kdy nebylo vytvořeno ani jedno místo pro uchazeče se zdravotním postižením. Nejvíce vhodných míst pro osoby se ZP bylo vytvořeno v roce 2004 - 14 nových míst v nově vzniklé chráněné dílně firmy ECO-RETEL s. r. o. v Mladé Boleslavi, která je převážně zaměřena na likvidaci elektronického odpadu a náklady na tuto formu aktivní politiky zaměstnanosti činily Kč 2 200 000,-.

3. 4. 5 Rekvalifikace

Rekvalifikace je trvale velice účinný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, jenž vede ke snižování nezaměstnanosti. V regionu Mladá Boleslav se ve sledovaném období každoročně zvyšoval počet zařazených do rekvalifikačních kurzů, i počet těch, kteří kurzy úspěšně ukončili a byli zaměstnání. Cílem úřadu práce MB je realizace rekvalifikací a také

poradenská činnost pro tyto uchazeče a po jejich absolvování následné zařazení uchazeče do pracovního procesu nebo dalšího vzdělávacího procesu. Při výběru a zařazování uchazečů o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů se úřad práce řídil vnitřním předpisem a Programem aktivní politiky zaměstnanosti pro příslušný rok.

Údaje o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, které ÚP Mladá Boleslav v analyzovaném období použil a o čerpání finančních prostředků na tyto nástroje udává tato tabulka:

Tab. 27 Nástroje APZ a čerpání finančních prostředků v Kč v letech 2000 – 2008

Rok	Veřejně prospěšné práce		Místa pro absolventy a mladistvé		Chráněné dílny a pracoviště		Rekvalifikace	
	Nová PM	Čerpání finančních prostředků	Nová PM	Čerpání finančních prostředků	Nová PM	Výdaje na zřízení	Počet umístěných na PM	Čerpání finančních prostředků
2000	98	1 380 860	18	805 546	7	686 509	94	853 890
2001	31	689 662	15	314 916	0	0	86	838 295
2002	18	629 801	25	1 025 156	2	160 000	81	590 981
2003	18	535 720	16	826 819	3	300 000	74	828 289
2004	35	1 484 602	8	807 517	14	2 200 000	103	1 392 190
2005	45	2 035 451	x	x	0	0	104	1 289 253
2006	36	2 047 957	x	x	6	303 100	63	1 116 491
2007	44	2 384 143	x	x	8	0	109	876 191
2008	23	2 050 552	x	x	1	0	94	807 993

Zdroj: vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na TP v regionu MB v letech 2000 - 2008

4 POROVNÁNÍ VÝSLEDKU OBOU ANALÝZ

4.1 ZAMĚSTNANOST

Průměrný počet zaměstnaných byl ve sledovaném období nejvyšší v roce 2008, a to činil v rámci celé ČR 5 002,5 tisíc, tj. 47,8 % všech obyvatel ČR a v rámci regionu Mladá Boleslav činil tento počet 66 804, tj. 54,5 % všech obyvatel regionu (nejvyšší průměrný počet zaměstnaných byl v regionu MB v roce 2007 – 69 136 zaměstnaných, tj. 56,4 %). Naopak nejnižší byl počet zaměstnaných v rámci celé ČR v roce 2004 a v rámci regionu Mladá Boleslav to bylo v roce 2000.

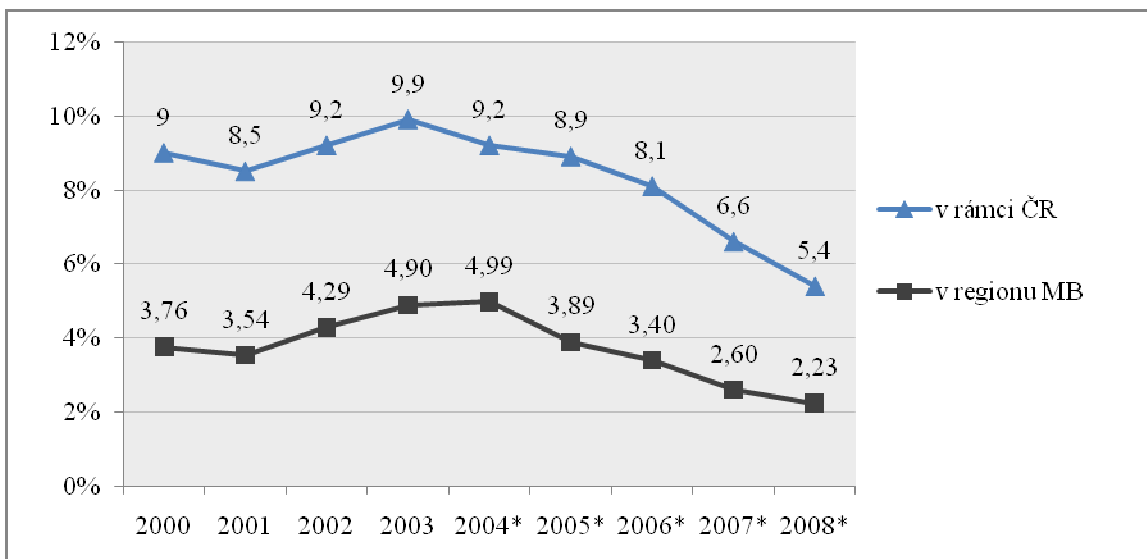
Počet cizích státních příslušníků zaměstnaných se v regionu MB v analyzovaném období téměř ztrojnásobil a k 31. 12. 2008 jich úřad práce v Mladé Boleslavi evidoval 11 901. V rámci České republiky úřady práce k 31. 12. 2008 evidovaly 361 709.

Počet osob samostatně výdělečně činných po roce 2004 výrazně poklesl, a to jak v rámci celé České republiky, tak v rámci regionu Mladá Boleslav.

4.2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost se v analyzovaném období každoročně zvýšila v lednu, v září a v prosinci, a to jak v rámci České republiky, tak i v rámci regionu Mladá Boleslav.

Průměrná míra evidované míry nezaměstnanosti se jak v rámci celé republiky, tak v regionu Mladá Boleslav od roku 2000 do 2003 roku zvyšovala, výjimkou byl v obou případech rok 2001. A v druhé polovině sledovaného období 2004 – 2008 měla průměrná MN klesající charakter. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v regionu MB v roce 2008 a činila 2,23 % (v rámci celé republiky v roce 2008 činila 5,4%). Nejvyšší průměrná míra nezaměstnanosti byla v regionu MB v roce 2004 a činila 4,99 % (v rámci ČR v roce 2003, a to 9,9 %). Region Mladá Boleslav patří mezi regiony s nejnižší mírou nezaměstnanosti v ČR. Porovnání vývoje průměrné míry nezaměstnanosti v jednotlivých letech v České republice a v regionu Mladá Boleslav ukazuje obrázek č.3.



Obr. 3 Porovnání průměrné MN v ČR a regionu MB

* nová metodika výpočtu MN

Zdroj: vlastní zpracování

Rovněž **průměrný počet uchazečů o zaměstnání** měl ve sledovaném období podobný vývoj jako vývoj průměrné míry nezaměstnanosti. Každoročně se v letech 2000 až 2004 zvyšoval v celé republice i v regionu MB, výjimkou byl opět rok 2001. A od roku 2005 do roku 2008 průměrný počet uchazečů o zaměstnání klesal, a to jak v rámci regionu Mladá Boleslav, tak v rámci celé republiky. Nejvyšší pokles nezaměstnanosti úřady práce zaznamenaly v regionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Nejvyšší počet uchazečů byl zaznamenán úřady práce v ČR v k 31. 12. 2004, a to 537,4 tisíc a v regionu MB 3 217 uchazečů. Nejnižší počet byl ÚP evidován k 31. 12. 2008, a to jak v rámci celé České republiky (324,5 tisíc), tak v rámci regionu MB (1782).

Počet uchazečů na jedno VPM byl v průměru nejnižší v roce 2008, kdy v regionu Mladá Boleslav připadalo na jedno volné pracovní místo 0,73 uchazeče, v rámci celé ČR to bylo 2,4. A nejvyšších hodnot dosáhl průměrný počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v roce 2004, a to - v regionu MB „pouze“ 5,96 a v rámci republiky to bylo 10,8 uchazeče na jedno volné pracovní místo.

Z hlediska **věkové struktury** byl zaznamenán trvalý růst uchazečů o zaměstnání v kategorii nad 50 let. V regionu MB vzrostl jejich počet od roku 2000 z 286 uchazečů na 763 uchazečů k 31. 12. 2008. V rámci celé České republiky byl úřady práce zaznamenán nárůst těchto uchazečů až do roku 2005, ale od roku 2006 do roku 2008 byla

situace příznivější, počet těžko umísťitelných uchazečů ve věkové kategorii nad 50 let se podařilo snižovat, a to ze 128,4 tisíc hlášených k 31. 12. 2005 na 103,1 tisíc uchazečů k 31. 12. 2008.

Průměrný věk uchazeče o zaměstnání se v obou případech ve sledovaném období zvýšil. V regionu Mladá Boleslav to bylo zvýšení z 34,7 v roce 2000 na 40,2 let v roce 2008 a v rámci ČR z 35,1 let na 40,4 let.

Celorepublikově, ale i v rámci sledovaného regionu, každoročně tvořili podle **kvalifikačního hlediska** nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání vyučení a osoby se základním vzděláním a podle **délky nezaměstnanosti** to byli nezaměstnaní nad 12 měsíců.

Průměrná délka evidence uchazečů (tzv. **délka průběžné evidence**), jež úřady práce evidovaly dosahovala v roce 2008 v průměru v České republice 539 dní a v regionu Mladá Boleslav byla její hodnota 287 dní, tj. hluboko pod celorepublikovým průměrem. Naopak vysoko nad průměrem ČR byly např. okresy: Karviná (nad 1000 dní), Most i Ostrava (více než 900 dní) a Teplice, Chomutov a Ústí nad Labem (nad 700 dní).

Při porovnání výsledků obou analýz je jasně vidět, že **region MB tvoří jeden trh vysoce provázaný a stabilní**. Stabilita na trhu práce je zde dána především silným fungujícím automobilovým gigantem – ŠKODOU AUTO a. s. (ta je základem celého hospodářského rozvoje města i regionu), ale i ostatními fungujícími průmyslovými firmami, dále také příznivou geografickou polohou regionu (rychlá dostupnost Praha – Liberec, intenzivně užívaná silniční rychlostní komunikace R 10 ve směru jihozápad x severovýchod, sbíhající se železniční tahy z Prahy, Mělníka, České Lípy, Jičína – mladoboleslavské nádraží je významným místem z hlediska nákladní dopravy). Výjimečné postavení automobilky ŠKODA AUTO a. s. je ale zároveň potenciálním nebezpečím místní ekonomiky v případě krize v automobilovém průmyslu. Tato situace se stala realitou ve druhé polovině roku 2008, kdy světová a ekonomická krize nepříznivě ovlivnila tuto až dosud dynamicky se rozvíjející se firmu a na ni navazující dodavatele.

4.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Výdaje na politiku zaměstnanosti se v analyzovaném období jak celorepublikově, tak v regionu Mladá Boleslav zvyšovaly.

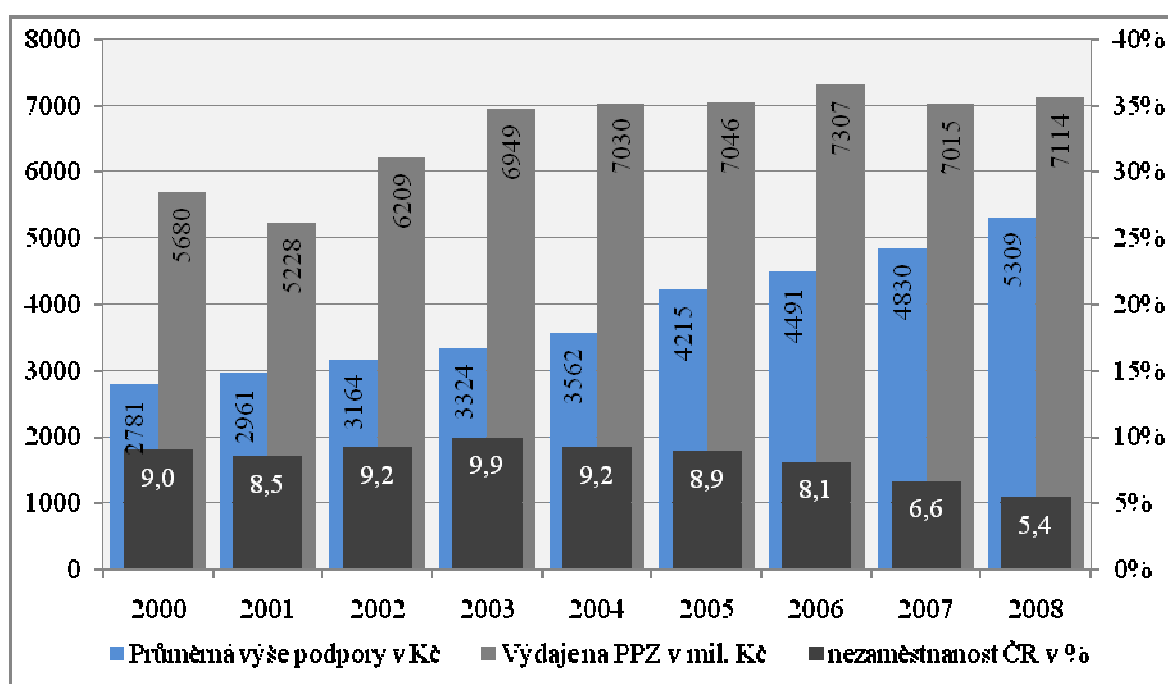
Doposud zákon o zaměstnanosti zahrnoval a kladl důraz na tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti: rekvalifikace, tvorba míst pro osoby se zdravotním postižením, nezaměstnané nad 6 měsíců a uchazeče do 25 let, dále pak veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, investiční pobídky a překlenovací příspěvek na nový podnikatelský program. Přijetím nového zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 1. 10. 2004) k těmto stávajícím nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti přibyly ještě: překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování a dále pracovní rehabilitace – pro osoby se zdravotním postižením.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou využívány úřady práce jako pomocné podpůrné prostředky, které vedou ke zvýšení zaměstnanosti ohrožených a dlouhodobě nezaměstnaných skupin uchazečů o zaměstnání (jde o uchazeče, kteří např. kvůli svému zdravotnímu stavu, věku či péči o dítě vyžadují zvýšenou péči úřadů práce). Z obou analýz vyplývá, že tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívaly všechny úřady práce České republiky. Nejúčinnějším a nejefektivnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který vede ke snižování nezaměstnanosti, je **rekvalifikace**.

Další významnou strategií, jež vede ke snižování nezaměstnanosti, je **systém investičních pobídek**. Investičními pobídkami, jak ukázala studie společnosti Deoitte, bylo v České republice od roku 1998 do roku 2008 vytvořeno celkem 308 tisíc nových pracovních míst. Na těchto pracovních místech je tak zaměstnáno 9% všech pracovníků v České republice. Na podporu vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci zaměstnanců bylo investorům ze státního rozpočtu za toto období vyplaceno 6, 432 miliardy Kč.

Díky novele nařízení vlády č. 68/2008 Sb. bylo nejvíce investičních pobídek realizováno v krajích s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, v roce 2008 to bylo v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Region Mladá Boleslav patří k regionům s nejnižší MN, proto tuto podporu nečerpál.

Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti (podporu v nezaměstnanosti) měli ve sledovaném období v rámci České republiky kolísavý charakter. Přestože nezaměstnanost od roku 2004 výrazně klesala každý rok, výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti neklesaly, naopak došlo i k jejich mírnému nárůstu. Hlavním důvodem vysokých výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti bylo především každoroční zvyšování podpory v nezaměstnanosti. Další příčinou nárůstu byl vysoký podíl uchazečů starších 50 let v evidenci úřadů práce, kteří mají většinou vyšší výdělky rozhodné pro výpočet podpory v nezaměstnanosti a také mají delší podpůrnou dobu. A v neposlední řadě je to obecný růst mezd a platů, takže noví uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce mají vyšší rozhodné příjmy. V grafu č. 4 je od roku 2003 dobře vidět prudký nárůst podpor v nezaměstnanosti a současně výrazný pokles míry nezaměstnanosti při téměř stejných výdajích na pasivní politiku zaměstnanosti.



Obr. 4 Porovnání průměrné MN a výše PvN a celkových výdajů na PPZ v ČR

Zdroj: vlastní zpracování

Jelikož je Česká republika členskou zemí Evropské unie, je pro ni do budoucna určité nejschůdnějším řešením, které povede ke snižování nezaměstnanosti, **čerpání prostředků Evropského sociálního fondu**. Prostředků ESF lze využít na realizaci projektů na základě národních programů, nadregionálních a regionálních projektů financovaných z Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů a Jednotného programového dokumentu a dále na

realizaci národních a regionálních individuálních projektů a grantových projektů ke globálnímu grantu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Čerpání Evropského statutárního fondu povede rovněž ke snižování výdajů ze státního rozpočtu na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

5 ZÁVĚR

Situace na trhu práce v rámci celé České republiky je poměrně stabilizovaná, srovnatelná s řadou vyspělých zemí Evropské unie.

Statistické údaje prezentované naší veřejnosti v ročenkách nebo prostřednictvím médií ale zcela nepostihují fenomén nezaměstnanosti. Významným problémem našeho trhu práce jsou hlavně regionální rozdíly v počtech nezaměstnaných a možnostech jejich dalšího umístění. K nejvíce postiženým okresům patří tradičně okresy s vysokým zastoupením těžkého průmyslu, např. Most, Karviná a Chomutov, a zemědělské oblasti Lounska nebo Bruntálska.

Tato práce se zabývá analýzou situace na trhu práce v České republice a podrobnou analýzou na trhu práce v regionu Mladá Boleslav, který patří k regionům s nejnižší mírou nezaměstnanosti v České republice. Vývoj nezaměstnanosti v regionu MB potvrzuje pozitivní postavení regionu v rámci ČR. Z analýzy je patrné, že i vzdělanostní struktura evidovaných uchazečů o práci (vedle výrazného nepoměru mezi nabídkou pracovních příležitostí a poptávkou po pracovní síle) patří k významným faktorům nezaměstnanosti. Alarmující je též klesající počet soukromých podnikatelů a malých firem, které rychle podléhají nepříznivým tržním tlakům. Naopak v posouzení příznivých faktorů ovlivňujících nezaměstnanost v regionu Mladá Boleslav je silné postavení ŠKODA AUTO a. s. a jejích dodavatelů. Ti představují příliv dalších investic do regionu, a tím vznik nových pracovních příležitostí. Výjimečné postavení této firmy je ale zároveň potenciálním nebezpečím, což se projevilo ve 2. polovině roku 2008, kdy měla světová a ekonomická krize negativní dopad na automobilový průmysl. Nepříznivý vývoj ve firmě ŠKODA AUTO a. s. se odrazil nejen v celém regionu Mladá Boleslav, ale i v sousedních regionech, neboť na existenci této společnosti je vázáno velké množství pracovních míst i v dodavatelských a obslužných firmách.

Z porovnání vyplývá, že zaměstnavatelé v celé republice jednoznačně preferují pracovní smlouvy na dobu určitou, upřednostňují uzavírání dohod o provedení práce či dohod o pracovní činnosti, protože jsou pro ně do budoucna méně závazné a zároveň ve srovnání s klasickým pracovním poměrem finančně výhodné. Nemají zájem o absolventy škol, spíše

zaměstnávají důchodce se zkušenostmi, které mohou kdykoli propustit. O práci v první řadě přicházejí nekvalifikovaní dělníci a handicapovaní občané. Zaměstnavatelé nejsou schopni nastínit určitou dlouhodobější koncepci své činnosti, tedy ani budoucí potřebu pracovníků. Volná pracovní místa jsou obsazována vzdělanými lidmi – středoškoláky a vysokoškoláky. Při hledání práce uspějí rovněž kvalifikovaní dělníci. Přes značný nedostatek pracovních míst eviduje úřad práce řadu volných pracovních míst dlouhodobě, tj. déle než 3 měsíce. Jde o neatraktivní práce v nepříznivých podmínkách, o něž nezaměstnaní nemají zájem.

Současná nabídka pracovních příležitostí je z hlediska kvantity i kvality stále nedostatečná. Zaměstnavatelé podmiňují tvorbu nových pracovních míst finančním příspěvkem z úřadů práce. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je napomáhat co nejrychlejšímu návratu nezaměstnaných do pracovního procesu, což vede nejen ke snížení míry nezaměstnanosti, ale dochází k úspoře výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti – vyplácení podpor v nezaměstnanosti. A dále umístěním uchazeče zpět do pracovního procesu tak dojde k navrácení vynaložených finančních prostředků zpět do státního rozpočtu, a to v podobě odvodu daní a platby pojistného. Aktivní politika zaměstnanosti se soustřeďuje na řešení problémů skupin vyžadujících zvláštní péči, např. uchazečů do 25 let, osob se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaných. Průběžně probíhá také řada rekvalifikačních kurzů s různým zaměřením, např. práce na počítači, základy podnikání, vedení účetnictví aj. Pozitivní je snaha podporovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zaměřit se zejména na skupiny uchazečů obtížně umístitelné na trhu práce a investiční pobídky orientovat také ve prospěch zaměstnávání a rekvalifikování pracovních sil. Rozšíření nabídky volných pracovních míst lze dosáhnout podporou malého a středního podnikání, rozvojem infrastruktury, vytvářením průmyslových zón a zpřístupněním bydlení. K tomu všemu je samozřejmě zapotřebí racionalizovat síť škol, aby reagovaly na potřeby trhu práce a perspektivy vývoje trhu práce, jelikož momentálním potřebám trhu práce neodpovídá ani struktura ani počet absolventů.

Bez pochyby je povinností každé společnosti zajistit občana pro případ nepředvídané sociální události, jakou je ztráta zaměstnání, tedy v mnoha případech i ztráta zdroje obživy. Zároveň by stát neměl zvýhodňovat (oproti pracujícím a podnikajícím) občany, jež o práci evidentně nejeví zájem. Vzniká tak dlouhodobá nerovnováha mezi těmi, kdo do systému přispívají, a těmi, kdo prostředky jen odčerpávají. Evropa, do níž patří i Česká republika, je

značně solidární, ale zároveň zdůrazňuje odpovědnost občana za sebe i svoji budoucnost. Proto by i česká legislativa, a na ni navazující opatření, měla přispívat k aktivizaci průceschopného obyvatelstva a k jeho zapojování do pracovních činností.

Seznam citované literatury

- [1] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O.: *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7
- [2] KRAFT, J.: *Kapitoly z ekonomie*. 1.vyd. Liberec: Technická univerzita, 2002. 123 s. ISBN 80-7083-568-0
- [3] KREBS, V. a kolektiv: *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: Aspi, a.s., 2005. 500 s. ISBN 80-7357-050-5
- [4] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D.: *Ekonomie*. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X
- [5] SPĚVÁČEK, V. a kolektiv: *Transformace české ekonomiky politické, ekonomické a sociální aspekty*. 1. vyd. Praha: Linde, 2002. 528 s. ISBN 80-86131-30-7

Internetové stránky

Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online] Praha: Dostupné
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>

Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online] Praha: Dostupné
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/mb_info>

<http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/258125-investicni-pobidky-cesku-vydelaly-230-miliard-korun/>

Seznam bibliografie

- [1] BUCHTOVÁ, B.: *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
- [2] JAKUBKA, J.: *Zákoník práce 2009 - s výkladem: právní stav 1.1.2009*. 10. vyd. Praha: Grada, 2009. 91 s. ISBN 978-80-247-3019-6
- [3] KAHLE, B.: *Praktická personalistika*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 2004. 249 s. ISBN 80-7310-018-5
- [4] KRAFT, J.: *Ekonomie I*. 3. vyd. Liberec: Technická univerzita, 2008. 201 s. ISBN 978-80-7372-415-3
- [5] LIŠKA, V.: *Zpracování a obhajoba bakalářské a diplomové práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2008. 93 s. ISBN 978-80-86946-64-1
- [6] MACH, M.: *Makroekonomie II.- pro magisterské studium 1. a 2. část*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2001, 367 s. ISBN 80-86175-18-9
- [7] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-03
- [8] PAUKNEROVÁ, D. a kolektiv: *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 254 s. ISBN 80-247-1706-9
- [9] PRNKA, T.: *Společná strategie: Více výzkumu a inovací – investovat do růstu a zaměstnanosti*. 2. vyd. Ostrava: Repronis, 2005. 28 s. ISBN 80-7329-108-8
- [10] SNOWER, D. J., DEHESA, G.: *Unemployment policy: government options for the labour market*. Cambridge University Press, 1997. 591 pgs. ISBN 0521599210
- [11] TULEJA, P.: *Analýza pro ekonomy*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. 336 s. ISBN 978-80-251-1801-6
- [12] VÁCLAVÍKOVÁ, A. aj.: *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2

Interní materiály ÚP v Mladé Boleslavi

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2000 v okrese Mladá Boleslav

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2001 v okrese Mladá Boleslav

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2002 v okrese Mladá Boleslav

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2003 v okrese Mladá Boleslav

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2004 v regionu Mladá Boleslav

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2005 v regionu Mladá Boleslav

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2006 v regionu Mladá Boleslav

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2007 v regionu Mladá Boleslav

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2008 v regionu Mladá Boleslav

Seznam příloh

Příloha A – Míra nezaměstnanosti v % v České republice k 31. prosinci 2008

Příloha B – Míra nezaměstnanosti v % v regionu Mladá Boleslav k 31. prosinci 2008